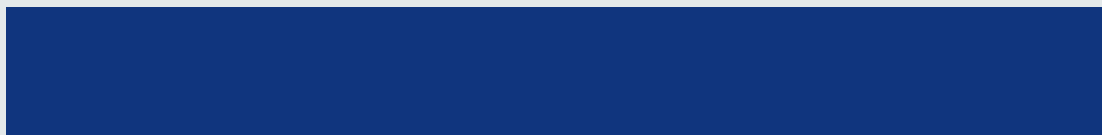


Rapport

Huisvesting van tijdelijke werknemers

Gemeente Schouwen-Duiveland



Huisvesting van tijdelijke werknemers



Gemeente Schouwen-Duiveland

Datum 1 juli 2025

Opdrachtgever: Gemeente Schouwen-Duiveland

Contactpersoon: Bianca de Goffau

Nadere inlichtingen: Mia Dieters; mia.dieters@rigo.nl; 020 522 11 11

Projectnummer: P48570



RIGO is lid van de Vereniging voor Beleidsonderzoek (VBO) en gecertificeerd volgens ISO 9001:2015

WWW.RIGO.NL | DE RUIJTERKADE 112-C AMSTERDAM | IBAN NL 14 INGB 0002903851 | T 020 522 11 11
INFO@RIGO.NL | POSTBUS 2805 1000 CV AMSTERDAM | BTW NR NL 0092.84.461.B.01 | KVK 33227618



Inhoud

Inleiding	1
1 Context: huidig beleid	3
1.1 Beleid voor huisvesting van tijdelijke werknemers	3
1.2 Beleid voor het realiseren van huisvesting	4
2 Woonsituatie en woonwensen arbeidsmigranten in Nederland	6
2.1 Deelconclusie	6
2.2 De huidige woonsituatie van arbeidsmigranten	7
2.3 De woonwensen van arbeidsmigranten	10
3 Aard en omvang doelgroep en kwantitatieve vraag in de gemeente	12
3.1 Deelconclusie	13
3.2 Omvang aantal tijdelijke werknemers	13
3.3 Herkomst	17
3.4 Verblijfsduur	19
4 Aard van het aanbod aan huisvesting	22
4.1 Deelconclusie	22
4.2 Waar en hoe verblijven tijdelijke werknemers?	23
4.3 Hoe en door wie wordt huisvesting geregeld?	25
4.4 Huidige (vermoedelijke) huisvestingslocaties voor tijdelijke werknemers in de gemeente	26
5 Aansluiting vraag/aanbod en ontwikkeling van de vraag	27
5.1 Deelconclusie	27
5.2 Aan wat voor huisvesting bestaat (aanvullende) behoefte?	28
5.3 Vraag naar huisvesting blijft toenemen	29
6 Oplossingsrichtingen voor de huisvesting van tijdelijke werknemers	31
7 Conclusies en aanbevelingen	34
7.1 Conclusies	34
7.2 Hoe verder?	36
7.3 Vier aanbevelingen	36
Bijlage: toelichting bronnen (landelijke) woonbehoefte arbeidsmigranten	38



Inleiding

Verschillende economische sectoren in de gemeente Schouwen-Duiveland, waaronder toerisme en gewassenteelt in kassen, zijn afhankelijk van de inzet van tijdelijke werknemers. De gemeente hanteert een beleidskader voor de huisvesting van tijdelijke werknemers, maar krijgt signalen dat er onvoldoende passende verblijfsplaatsen zijn en dat tijdelijke werknemers op ongewenste locaties gehuisvest zijn. Voordat de gemeente een visie kan opstellen over de huisvesting van tijdelijke werknemers en het bestaande beleid waar nodig kan aanpassen, wil zij een beter beeld van de aard en omvang van vraag, aanbod en de ontwikkeling van de huisvesting van tijdelijke werknemers.

Hoofdvraag en methode

In dit rapport zoeken we een antwoord op de volgende overkoepelende onderzoeksvraag:

In hoeverre is er sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod naar huisvesting voor tijdelijke werknemers op Schouwen-Duiveland en welke oplossingen zien de verschillende actoren?

Onder **tijdelijke werknemers** verstaan we mensen die maximaal voor een periode van 2 jaar aaneengesloten werkzaam zijn op Schouwen-Duiveland, ongeacht type werk of afkomst.

Eerst analyseren we de context van de onderzoeksvraag, namelijk het huidige beleid van de gemeente Schouwen-Duiveland omtrent de huisvesting van tijdelijke werknemers. De onderzoeksvraag beantwoorden we aan de hand van een **analyse van bestaande bronnen**, zoals onderzoek naar de omvang, herkomst en verblijfsduur van buitenlandse tijdelijke werknemers op Schouwen-Duiveland en Zeeland. Daarnaast voerden we **gesprekken** met werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, experticecentra en (waar mogelijk) tijdelijke werknemers op Schouwen-Duiveland. Deze laatste groep bleek echter lastig te bereiken¹. Het is daarom helaas **niet gelukt om een substantieel aantal tijdelijke werknemers te spreken te krijgen**. Bevindingen uit enkele gesprekken zijn betrokken in het onderzoek, maar hebben niet teveel gewicht gekregen in de analyse omdat niet zeker is hoe representatief deze zijn. Voor een indruk van de woonsituatie en woonwensen van arbeidsmigranten in Nederland putten we daarom deels uit landelijk onderzoek. In aanvulling op dit onderzoek heeft de gemeente een enquête uitgezet onder lokale marktpartijen met vragen over het aanbod en de behoefte aan tijdelijke huisvesting. Vanwege de beperkte respons (tien bedrijven in met name in de toeristische sector) hebben we de uitkomsten meegenomen met de uitkomsten van de gesprekken met marktpartijen.

¹ Via de werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters zijn we doorgestuurd naar contactpersonen die niet goed bereikbaar waren of niet reageerden op onze verzoeken voor interviews. Als we werknemers hadden bereikt, bleken ze niet altijd te wonen en te werken op Schouwen-Duiveland.

Thema's en deelvragen

De overkoepelende onderzoeksvraag is uitgewerkt in vier thema's en veertien deelvragen:

Aard en omvang van de groep tijdelijke werknemers en de kwantitatieve woningvraag

1. Hoeveel tijdelijke werknemers werken in de gemeente?
2. Hoeveel tijdelijke werknemers worden in de gemeente gehuisvest?
3. Waar komen tijdelijke werknemers vandaan?
4. Wat is de verblijfsduur van tijdelijke werknemers?

Aard van het aanbod van huisvesting voor tijdelijke werknemers en de kwalitatieve vraag

5. Waar en hoe verblijven tijdelijke werknemers?
6. Hoe en door wie wordt de huisvesting van tijdelijke werknemers geregeld?
7. Hoe ervaren tijdelijke werknemers hun huisvestingssituatie?
8. Aan wat voor huisvesting (wensen en eisen ten aanzien van verblijfsruimte, voorzieningen en locatie) is behoefte voor verschillende groepen tijdelijke werknemers?

Aansluiting vraag en aanbod en toekomstige ontwikkelingen

9. Welke aanvullende behoefte (kwantitatief en kwalitatief) hebben werkgevers aan huisvestingsmogelijkheden voor tijdelijke werknemers?
10. Hoe ontwikkelt de omvang en aard van de behoefte (kwantitatief en kwalitatief) aan huisvesting van tijdelijke werknemers zich de komende jaren volgens werkgevers en andere actoren?

Oplossingen voor de realisatie van huisvesting

11. Welke oplossingen zien werkgevers voor het realiseren van voldoende passende huisvesting voor tijdelijke werknemers?
12. Welke oplossingen zien tijdelijke werknemers voor het realiseren van voldoende passende huisvesting?
13. Welke rol verwachten werkgevers van de gemeente?
14. Welke rol zien werkgevers voor zichzelf weggelegd?

Leeswijzer

- In hoofdstuk 1 schetsen we het huidige gemeentelijk beleid als context.
- In hoofdstuk 2 beschrijven we de woonsituatie en woonwensen van arbeidsmigranten in Nederland, op basis van bestaand onderzoek.
- In hoofdstuk 3 gaan we in op de aard en omvang van de doelgroep en op de kwantitatieve vraag.
- In hoofdstuk 4 staat het aanbod aan huisvesting in de gemeente en de kwalitatieve vraag centraal.
- In hoofdstuk 5 lichten we toe in hoeverre vraag en aanbod nu en in de toekomst op elkaar aansluiten.
- Mogelijke oplossingen voor de mismatch, volgens marktpartijen en de gemeente, beschrijven we in hoofdstuk 6.
- Hoofdstuk 7 bevat ten slotte de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.

1 Context: huidig beleid

1.1 Beleid voor huisvesting van tijdelijke werknemers

In de gemeente Schouwen-Duiveland is sinds mei 2021 **het beleid huisvesting tijdelijke werknemers** van kracht. Hierin zijn alle toegestane huisvestingsvormen voor buitenlandse werknemers vastgelegd. De doelgroep waarop het beleid van toepassing is, zijn tijdelijke werknemers die maximaal voor een **periode van 2 jaar aaneengesloten werkzaam** zijn op Schouwen-Duiveland. Werknemers die langer dan 2 jaar op Schouwen-Duiveland wonen, beschouwt de gemeente niet als tijdelijke werknemer. Zij dienen, net als reguliere woningzoekenden, in reguliere woningen gehuisvest te worden.

De directe aanleiding voor het opstellen van dit beleid in 2021 was dat de (destijds) bestaande gemeentelijke regelgeving niet toereikend was, zowel kwalitatief als kwantitatief, om te voorzien in geschikte huisvesting voor tijdelijke werknemers. Enerzijds werd geconstateerd dat de vraag naar huisvesting voor deze groep toeneemt, anderzijds werd geconstateerd dat het gemeentelijk beleid onvoldoende ruimte en sturing gaf om onwenselijke huisvestingssituaties te voorkomen. Daarom zijn de vier **doelstellingen** in het beleid:

1. Komen tot een gemeentelijk beleidskader voor het realiseren van voldoende tijdelijke en/of permanente huisvestingslocaties voor tijdelijke werknemers, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht, in overleg met aanbieders van huisvesting. Met dit beleidskader worden handvatten geboden aan initiatiefnemers om (gezamenlijk) met plannen te komen.
2. Vraag en aanbod op elkaar afstemmen zodat voorzien kan worden in de lokale behoefte op het eiland.
3. Huisvesting vindt plaats op maatschappelijk verantwoorde wijze voor zowel de werknemers als de omgeving, er wordt een integrale afweging gemaakt op basis van huisvestingsnormen en locatiecriteria.
4. Door de mogelijkheid tot realisatie van voldoende tijdelijke en/of permanente huisvestingslocaties voor tijdelijke werknemers, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht, worden onverantwoorde vormen van huisvesting tegengegaan.

Per type huisvesting is in de beleidsnota aangegeven wat de eisen en mogelijkheden zijn om hier tijdelijke werknemers te kunnen huisvesten. Daarbij is ook aangegeven of een type huisvesting geschikt is voor kortdurend verblijf (short stay, maximaal 4 maanden) of tijdelijk wonen (mid stay, maximaal 2 jaar). Zie Figuur 1-1 voor een samenvattend overzicht.

Figuur 1-1 Samenvatting mogelijkheden en eisen verschillende typen huisvesting voor tijdelijke werknemers. Bron: Gemeente Schouwen-Duiveland.

Huisvestingstype	Kortdu- rend verblijf	Tijdelijk wonen	Toeristen- belasting	Jaarronde exploita- tie	Beheer- plan	SNF-nor- mering	Aantonen goed woon- en leefklimaat	Beoorde- ling effecten omgeving	Maximum aantal
Huisvesting op minicampings			V						25 staanplaatsen, waarvan 5 permanent
Huisvesting in bestaande (voor- malige) agrarische bebouwing	V		V	V	V	V	V	V	25 bedden (= 25 personen)
Huisvesting bij agrarische bedrijven in het buitengebied	V		V			V	V	V	220 m2
Huisvesting bij glastuinbouwbe- drijven		V	V	V	V	V	V	V	25 personen per bedrijf
Huisvesting op kampeerterreinen	V		V						3 standplaatsen
Huisvesting in reguliere woningen (kamerverhuur)		V		V	V	V		V	4 personen per woning, aantal woningen afhankelijk van kern
Huisvesting in bestaande hotels en pensions	V		V						kamers hotel of pension
Huisvesting in Bed & Breakfast	V		V					V	5 personen per B&B
Huisvesting in recreatiewonin- gen	V	V	V			V			4 personen per woning, maximaal 3 recreatiewoningen per terrein
Huisvesting in vrijkomende bebouwing		V		V	V	V	V	V	in beginsel 50 personen per locatie

1.2 Beleid voor het realiseren van huisvesting

Structuurvisie wonen 2023 – 2032

De Structuurvisie Wonen bevat de beleidsrichting voor woningbouw en woonkwaliteit, met als doel een evenwichtige en toekomstbestendige woningvoorraad te creëren die aansluit bij de behoeften van verschillende doelgroepen. In de Structuurvisie Wonen staan onder andere regels over het realiseren van woningbouw binnen en buiten de kernen, waar ook huisvesting voor tijdelijke werknemers aan moet voldoen. In de visie staat dat nieuwbouw primair binnen de kernen wordt gerealiseerd en dient bij te dragen aan ruimtelijke kwaliteit en leefbaarheid. Voor elke toegevoegde woning geldt een compensatieplicht. Woningbouw buiten de bebouwde

kom wordt in principe niet toegestaan, tenzij binnen de kernen onvoldoende ruimte beschikbaar is.

Ruimte voor ruimte en Nieuwe Economische Dragers

De Ruimte voor ruimte-regeling maakt bouwen in het buitengebied mogelijk, mits hier de sloop van agrarische bebouwing en het inleveren van milieuruimte tegenover staat. Een voorbeeld hiervan is de saneringsregeling, waarbij vrijkomende agrarische gebouwen plaatsmaken voor een woonfunctie. Deze regeling is onder andere beschreven in het Omgevingsplan 2012 – 2018.

Het Nieuwe Economische Dragers (NED)-beleid is bedoeld om agrarische ondernemers meer economische veerkracht te geven door nevenactiviteiten toe te staan die aansluiten bij hun bedrijf. In sommige gevallen kan daar huisvesting bij horen, bijvoorbeeld voor werknemers die bijdragen aan de economische functie van het bedrijf. Voor ondernemers die tijdelijke huisvesting willen bouwen voor hun werknemers, kan dit betekenen dat zij via het NED-beleid een aanvraag moeten indienen om een aanvullende functie op hun bedrijfslocatie mogelijk te maken. In de praktijk komen marktpartijen die huisvesting voor arbeidsmigranten willen realiseren echter niet voor deze regelingen in aanmerking (zie hoofdstuk 6).

2 Woonsituatie en woonwensen arbeidsmigranten in Nederland

Voor dit onderzoek is met een handvol arbeidsmigranten gesproken dat op Schouwen-Duiveland woont en elders in Zeeland werkt. Het bleek namelijk erg lastig om meer gesprekken te organiseren. Voor een indruk van de woonsituatie en woonwensen van arbeidsmigranten, putten we in dit hoofdstuk daarom uit eerdere onderzoeken over de situatie in Nederland als geheel².

De uitkomsten van de gesprekken met arbeidsmigranten is verwerkt in de latere hoofdstukken, die zich specifiek op de gemeente richten. Omdat hun aantal echter te klein is om zinnige en representatieve uitspraken te doen over de woonwensen van arbeidsmigranten op Schouwen-Duiveland in het algemeen, richten we ons hier op de landelijke situatie. De gebruikte bronnen staan in de bijlage.

In dit hoofdstuk illustreren we eerst de huidige woonsituatie van arbeidsmigranten, gevolgd door hun woonwensen. Waar mogelijk illustreren we verschillen tussen groepen arbeidsmigranten, bijvoorbeeld op basis van verblijfsduur of sector. We starten met de deelconclusie.

We zoeken een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe ervaren tijdelijke werknemers hun huisvestingssituatie?
2. Aan wat voor huisvesting (wensen en eisen ten aanzien van verblijfsruimte, voorzieningen en locatie) is behoefte voor verschillende groepen tijdelijke werknemers?

2.1 Deelconclusie

Voor veel arbeidsmigranten is de huidige woonsituatie niet ideaal: dit geldt vooral voor groepen arbeidsmigranten die **lager gekwalificeerd werk doen (dus geen kenniswerkers), een lager inkomen hebben en hier nog maar kort zijn**. Voor verreweg de grootste groep geldt dat zij idealiter zelfstandig wonen, hetzij in een koopwoning, hetzij in een huurwoning. Dit sluit echter lang niet altijd aan bij de realiteit. Relatief veel arbeidsmigranten delen hun onzelfstandige woning met anderen, waarbij ze regelmatig hun kamer delen met één of meerdere andere personen. Zo'n woning kan relatief goedkoop zijn, wat betekent dat er meer salaris overblijft, maar **ruim de helft van de arbeidsmigranten vindt een goedkope woonruimte niet belangrijker dan een comfortabele woning**.

De verschillen tussen subdoelgroepen zijn overigens groot. Zo leren we dat **verblijfsduur, aard van het werk (hoog-/laaggekwalificeerd werk) en inkomen goede voorspellers zijn van de huidige woonsituatie**.

- Hooggekwalificeerde werkers met een salaris 130% boven het wettelijk minimumloon die hier al langer verblijven, zijn het meest tevreden. Zij wonen relatief vaak in een woonsituatie die aansluit bij hun ideale woonsituatie.

² Risbo. Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland. 2024. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. De woon-, werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten in Nederland. 2023.

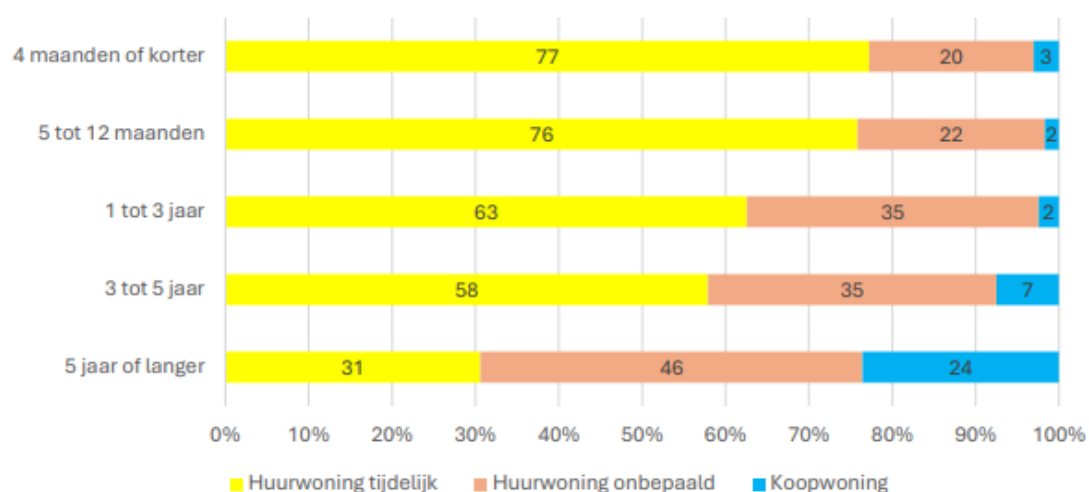
- **Voor de laaggekwalificeerde werkers met een salaris 130% onder het wettelijk minimumloon die hier nog maar kort zijn, valt het meeste terrein te winnen.** Zij delen vaak een slaapkamer met anderen. Ook hebben ze vaak een tijdelijke huurovereenkomst, deels zonder scheiding van arbeids- en huurcontract. Dat brengt onzekerheid en een gevoel van kwetsbaarheid met zich mee.

2.2 De huidige woonsituatie van arbeidsmigranten

Verblijfsduur en type woning

We zien dat het type woning waarin een arbeidsmigrant te wonen komt, sterk correleert met het inkomen. Hiervoor geldt: hoe lager het inkomen, hoe vaker arbeidsmigranten in een huurwoning met tijdelijk huurcontract wonen. Andersom wonen arbeidsmigranten met een inkomen van meer dan 130% van het wettelijk minimumloon (vanaf hier: 130% WML) juist vaker in huurwoningen met een contract voor onbepaalde tijd en zelfs nog vaker in koopwoningen. Figuur 2-1 laat zien hoe de woonsituatie van arbeidsmigranten met een loon tot maximaal 130% WML eruitziet afhankelijk van verblijfsduur. We zien dat bij **een verblijf van minder dan vijf jaar arbeidsmigranten voor ruim de helft in een tijdelijke huurwoning wonen**. Na vijf jaar woont het grootste gedeelte in een huurwoning met een contract voor onbepaalde tijd (46%). Bijna een derde (31%) woont na vijf jaar nog in een huurwoning met tijdelijke huurovereenkomst.

Figuur 2-1 Type woning naar verblijfsduur van arbeidsmigranten met een inkomen van maximaal 130% minimumloon. Bron: Risbo 2024

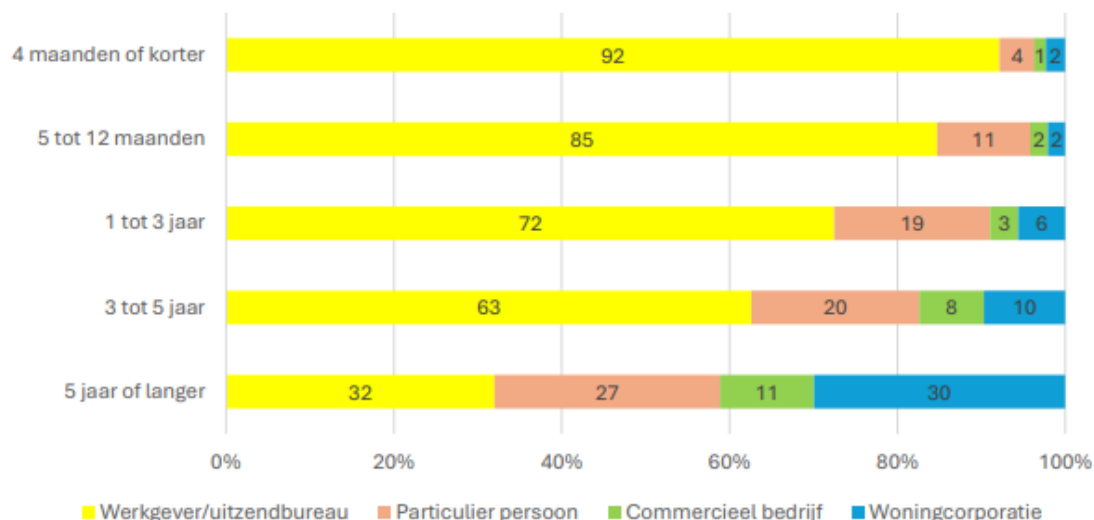


Wijze van woning vinden

Ruim drie op de vijf (62%) arbeidsmigranten vindt hun woning via de werkgever of het uitzendbureau. 17% vindt zelf een woning en 13% vindt een woning met behulp van familie, vrienden of kennissen. Vooral de inkomens onder de 130% WML huren vaak een woning in bezit van de werkgever of het uitzendbureau (66%). Arbeidsmigranten boven de 130% WML huren het vaakst particulier (33%) of via een corporatie (32%).

Ook hier zien we een zekere ontwikkeling over de tijd: Figuur 2-2 geeft dit weer. Hoe langer arbeidsmigranten in Nederland verblijven, hoe vaker ze doorstromen van een woning van de werkgever of het uitzendbureau naar een woning van een particulier persoon, commerciële partij of woningcorporatie. **Over de jaren neemt de afhankelijkheid van de werkgever of het uitzendbureau voor een woonruimte dus af.**

Figuur 2-2 Soort huiseigenaar naar verblijfsduur arbeidsmigranten met een inkomen van maximaal 130% WML. Bron: Risbo 2024



Type accommodatie

Wanneer we kijken naar het type accommodatie, zien we ook een ontwikkeling over de tijd. Als we de uiterste groepen (korter dan vier maanden en langer dan vijf jaar) met elkaar vergelijken, zien we ook een verschuiving van vooral gedeelde woningen (48%) en logies (43%) naar zelfstandige woning (53%). Naast het delen van woonruimte, moeten sommige arbeidsmigranten ook een slaapruijnte delen. Vooral op het gebied van gedeelde slaapruijnten zien we grote verschillen tussen inkomensgroepen: 48% van de arbeidsmigranten onder de 130% WML deelt een slaapkamer met minimaal één persoon tegenover 32% van de arbeidsmigranten boven het minimumloon.

Scheiding arbeids- en huurovereenkomst

Volgens de Wet goed verhuurderschap³ zijn werkgevers per 1 juli 2023 verplicht om arbeidsovereenkomsten te scheiden van huurovereenkomsten. Dit betekent dat werkgevers geen woonruimte mogen verhuren in mindering van het uit te keren salaris. Toch blijkt dit nog niet altijd het geval te zijn. Arbeidsmigranten tot 130% WML geven in 53% van de gevallen aan inderdaad een separate huurovereenkomst te hebben. **31% geeft aan dat arbeids- en huurcontract niet gescheiden zijn** en 16% wil dit niet zeggen of weet dit niet. Bij arbeidsmigranten boven de 130% WML ligt dit anders: hier zegt 82% een aparte huurovereenkomst te hebben en zegt slechts 14% dat dit niet het geval is.

Mate van woontevredenheid

Maar hoe tevreden zijn arbeidsmigranten met hun woonsituatie? **De meerderheid is tevreden.** Zoals Figuur 2-3 laat zien, bestaat er een klein verschil tussen de verschillende inkomensniveaus. **Arbeidsmigranten met een inkomen boven de 130% WML zijn vaker (zeer) tevreden.** Van de arbeidsmigranten met een inkomen tot 130% WML is 61% (zeer) tevreden en 16% (zeer) ontevreden. We zien ook andere verschillen in tevredenheid terug: zo zijn arbeidsmigranten met een verblijfsduur boven de vijf jaar vaker tevreden (65%) dan

³ Wet goed verhuurderschap. Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening. 2023.

arbeidsmigranten met een verblijfsduur tussen de 5 en 12 maanden (56%). De tevredenheid van niet-Europese arbeidsmigranten tot 130% WML is vergelijkbaar.

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten laat tevens zien dat woontevredenheid tussen hoog- en laaggekwalficeerde arbeidsmigranten sterk uiteenloopt. **70% van de hooggekwalficeerden zegt dat de woonsituatie bijdraagt aan een gelukkig leven. Van de laaggekwalficeerden zegt slechts 49% het hiermee (helemaal) eens te zijn.** Als we kijken naar de mate waarin men rust en ontspanning vindt in de eigen woning, zien we hetzelfde: laaggekwalficeerden ervaren dit in 60% van de gevallen en hooggekwalficeerden in 77% van de gevallen. De mate waarin men zich veilig voelt bij de huidige woonsituatie loopt het sterkst uiteen tussen de twee groepen: **85% van de hooggekwalficeerden voelt zich veilig bij de woonsituatie ten opzichte van 64% van de laaggekwalficeerden.** Dit hangt sterk samen met de woonomstandigheden, zoals het delen van een slaapkamer, en de aard van het huurcontract.

Figuur 2-3 *Tevredenheid woning naar inkomensgroep. Bron: Risbo 2024*



Ervaringen en zienswijzen rond huisvesting

Naast tevredenheid, hebben de arbeidsmigranten een aantal stellingen beantwoord. Hieruit leren we dat prijs niet per se belangrijker is dan comfort. **Op de stelling 'ik vind goedkope woonruimte belangrijker dan een comfortabele woning' geeft 57% aan het (helemaal) oneens te zijn.** Slechts 17% is het (helemaal) eens. De meerderheid (53%) vindt de huur te hoog voor de woonruimte die ze ervoor terugkrijgen. Het onderhoud scoort beter: 20% is het (helemaal) eens met dat de woning slecht onderhouden is, terwijl 54% dit (helemaal) niet zo ervaart. Toch blijken uit het onderzoek ook **schrijnende omstandigheden** waarin arbeidsmigranten in leefruimtes wonen waarin geen ventilatie of natuurlijk daglicht is. Kortom, de verschillen in beleving lopen behoorlijk uiteen. Zaken als verblijfsduur, type woning en inkomen lijken hier (sterk) mee samen te hangen.

Arbeidsmigranten zijn in Nederland vooral tevreden over zaken gerelateerd aan werk en inkomen, blijkt uit het onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan zaken als salaris, arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en baankansen. **Minder positief kijken ze naar huisvesting: 49% ervaart de situatie rondom huisvesting als problematisch.** Dit geldt zowel voor arbeidsmigranten die een eigen woning huren, als arbeidsmigranten die verblijven in een onzelfstandige woning, zoals een hotel of recreatiepark.

Het onderzoek wijst uit dat arbeidsmigranten met een inkomen onder 130% WML nog regelmatig behoefte hebben aan **meer informatie over wonen (en werken) in Nederland**. 53% zou hier meer informatie over willen ontvangen.

Wanneer arbeidsmigranten kijken naar de toekomst, is **30% van de groep tot 130% WML voornemens om tot in ieder geval het pensioen in Nederland te blijven werken en wonen**. 15% van hen verwacht korter dan een jaar te blijven. De hogere inkomensgroep verwacht vaker (48%) tot het pensioen of langer in Nederland te blijven werken en wonen. Onder niet-Europeaanen tot 130% WML ligt dit nog hoger: 50% van hen verwacht tot in ieder geval hun pensioen te blijven.

2.3 De woonwensen van arbeidsmigranten

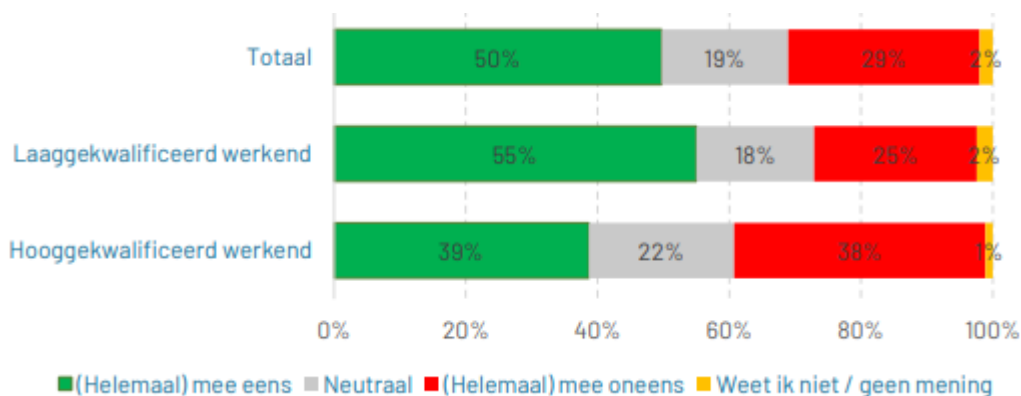
Voor meer inzicht in de woonwensen van arbeidsmigranten, wendde we ons tot onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Uit dit onderzoek blijkt dat **50% van de arbeidsmigranten idealiter de huidige woonsituatie verruilt voor een ander**. 29% wil zeker blijven zitten. Hierin verschillen hoog- en laaggekwalficeerde werkers (kenniswerkers versus arbeidsmigranten) van elkaar:

- Van de laaggekwalficeerden wil 55% de huidige situatie verruilen voor een ander.
- Onder hooggekwalficeerden is dit 39%. Dit correleert sterk met de huidige woonsituatie.

Arbeidsmigranten in tijdelijke huisvesting (70%) of in een gedeelde woning (70%) willen het meest de huidige situatie verruilen.

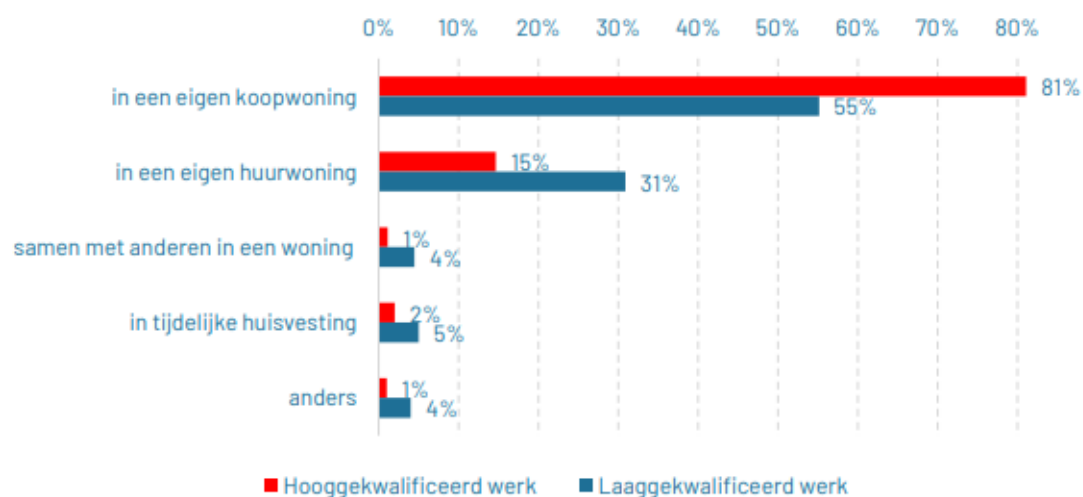
- 58% van degenen die een eigen woning huren zitten liever in een andere woonsituatie.
- Arbeidsmigranten die een slaapkamer delen met andere arbeidsmigranten willen vaker anders wonen (75%) dan arbeidsmigranten met een eigen slaapkamer (45%).

Figuur 2-4 Wens om huidige woonsituatie te verruilen voor een andere woonsituatie. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten 2023



Figuur 2-5 laat de gewenste situatie voor arbeidsmigranten zien. We zien hier grote verschillen in het soort werk (hoog- of laaggekwalficeerd) dat ze doen. Hooggekwalficeerden willen vooral een koopwoning (81%). Laaggekwalficeerden zien zichzelf idealiter in een koopwoning (55%), maar bijna een derde (31%) woont idealiter in een eigen huurwoning.

Figuur 2-5 Gewenste woonsituatie in Nederland. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten 2023



Van de arbeidsmigranten die al in een koopwoning woont, is 94% blij met de huidige situatie. Onder hen die een eigen woning huren, zien we dat 69% alsnog liever naar een koopwoning verhuist en dat ongeveer een vierde tevreden is met de huidige situatie. Onzelfstandig wonenden in laaggekwalificeerde banen zien in 50% van de gevallen een eigen huurwoning als het ideaal. Circa 10% van hen vindt de huidige omstandigheden ‘toereikend’.

3 Aard en omvang doelgroep en kwantitatieve vraag in de gemeente

De gemeente Schouwen-Duiveland krijgt signalen dat de huidige mogelijkheden tot huisvesting van buitenlandse werknemers niet toereikend zijn. Daarom kijken we in dit hoofdstuk naar de vraag die er vanuit/voor deze groep is naar huisvesting, en de omvang en (verwachte) groei van deze specifieke doelgroep. W

In dit hoofdstuk beantwoorden we de volgende vragen:

1. Hoeveel tijdelijke werknemers werken in de gemeente?
2. Hoeveel tijdelijke werknemers worden in de gemeente gehuisvest?
3. Waar komen tijdelijke werknemers vandaan?
4. Wat is de verblijfsduur van tijdelijke werknemers?

Context: Verschillende typen tijdelijke werknemers

Het is goed om te bedenken dat de groep tijdelijke werknemers tamelijk divers is. Onderscheid kan worden gemaakt op in ieder geval drie factoren:

- **Afkomst:** De eerste associatie bij de term tijdelijke werknemers gaat wellicht uit naar ‘arbeidsmigranten’ afkomstig uit Midden- en Oost-Europa. Tijdelijke werknemers op Schouwen-Duiveland kunnen echter ook afkomstig zijn uit ander delen van Europa of uit Nederland. Uit onze gesprekken komt naar voren dat bijvoorbeeld in de toerismesector ook werknemers worden ingeschakeld die tijdelijk vanuit elders in het land komen.
- **Type werk:** Tijdelijke werknemers kunnen werkzaam zijn in verschillende sectoren: landbouw, toerisme, distributie, kenniswerk. Al deze sectoren zijn in meer of mindere mate aanwezig op Schouwen-Duiveland. Buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in de kennissector worden vaak kennismigranten genoemd, terwijl er bij meer fysiek werk in bijvoorbeeld de landbouw eerder wordt gesproken van arbeidsmigranten.
- **Inkomensniveau:** Tijdelijke werknemers doen verschillend werk en hebben dus verschillende inkomensniveaus, die ook hun vraag naar huisvesting beïnvloeden. Daarbij bestaat doorgaans een relatie met het kennisniveau dat nodig is voor het werk. Kennismigranten⁴ hebben doorgaans een relatief hoog inkomen vergeleken met arbeidsmigranten, maar ook binnen de groep ‘arbeidsmigranten’ bestaan verschillen. Uit onze gesprekken blijkt bijvoorbeeld dat sommige havenarbeiders op Schouwen-Duiveland (die werk doen waarvoor enige scholing nodig is) een hoger inkomen hebben dan bijvoorbeeld glastuinbouwwerkers. Uit het Risbo-onderzoek, besproken in hoofdstuk 2, blijkt dat inkomensniveau een voorspeller is voor de aard van én de tevredenheid met de woonsituatie.

⁴ Kennismigranten kunnen vrij precies gedefinieerd worden aan de hand van hun inkomen, als uit wordt gegaan van *de eisen die het IND stelt aan de verblijfsvergunning met status ‘kennismigrant’*. Het laagste bruto maandinkomen waarmee een persoon daarvoor in aanmerking kan komen, is € 2.989 (prijspeil 2025).

3.1 Deelconclusie

Het aantal arbeidsmigranten dat op Schouwen-Duiveland werkt, is in twaalf jaar tijd flink toegenomen: van 100 in 2010 tot 750 à 1.000 in 2022⁵. Een ander (en ouder) onderzoek⁶ geeft aan dat in 2029 de indicatieve omvang van deze groep tussen 720 tot 1.050 arbeidsmigranten is: een toename van circa 500 ten opzichte van 2019. Maar dat aantal blijkt dus al in 2022 bereikt te zijn. Uit de gesprekken komt het beeld naar voren dat het aantal werkzame arbeidsmigranten in de gemeente nog steeds toeneemt, ook bij gebrek aan vast personeel. Als we kijken naar **de woonbehoefte op basis van de groei ten opzichte van 2019 dan zijn minimaal 500 huisvestingsplaatsen nodig.**

Het aantal arbeidsmigranten dat op Schouwen-Duiveland woont⁷, was 250 tot 500 in 2022.

Het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente werkt, is tweemaal zo groot als het aantal dat in de gemeente woont. Veel arbeidsmigranten die in de gemeente werken, wonen op een andere locatie, ook buiten de regio. **Als ook de additionele woonbehoefte op basis van de (huidige) groep arbeidsmigranten die buiten de gemeente woont, wordt meegenomen dan gaat het om nog eens 500 huisvestingsplaatsen.**

Arbeidsmigranten in de gemeente kwamen in eerste instantie met name uit Polen, maar nu uit Roemenië en Bulgarije. Ook Oekraïense vluchtelingen zijn de afgelopen jaren in dienst als tijdelijke werknemer.

Van de arbeidsmigranten in Zeeland⁸ viel in 2019 **30% onder short stay** (verblijfsduur tot 4 maanden), **49% onder mid stay** (tot 2 jaar) en **21% onder long stay** (langer dan 2 jaar). Daarbij dient opgemerkt dat een deel van de short stay-migranten jarenlang terugkeert om tijdelijk op Schouwen-Duiveland te werken, soms wel 10 of 20 jaar achtereen.

Het inhuren van short stay-migranten is niet altijd de wens van werkgevers, want sommige werkgevers zoeken eigenlijk werknemers voor de langere termijn. Door een tekort aan personeel zijn ze echter noodgedwongen om met tijdelijke werknemers in zee te gaan.

Het aantal **kenniswerkers** op Schouwen-Duiveland is **klein en stabiel**. Het gaat om 50 à 100 personen. Zij komen voornamelijk uit België, en ook wel uit Polen, Spanje en Duitsland. **Bijna de helft van de kenniswerkers woont langer dan twee jaar in de gemeente** en kan dus als reguliere bewoner gezien worden.

3.2 Omvang aantal tijdelijke werknemers

In deze paragraaf bekijken we de bestaande cijfers en onderzoeken naar tijdelijke werknemers in de provincie Zeeland en op Schouwen-Duiveland in het bijzonder. Hiervoor kijken we naar onderzoek uitgevoerd door respectievelijk Decisio (2024) en Stec groep (2021). Deze onderzoeken gaan over **buitenlandse werknemers**. Er is geen onderzoek bekend naar tijdelijke werknemers in Zeeland afkomstig uit andere delen van Nederland.

⁵ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024.

⁶ Stec Groep: Arbeidsmigranten(huisvesting) in Zeeland, 2019.

⁷ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024.

⁸ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024.

Omvang groep arbeidsmigranten en toekomstige omvang

Werken. Volgens onderzoek van Decisio⁹ is het aantal arbeidsmigranten¹⁰ *werkzaam* in de provincie Zeeland tussen 2010 en 2022 met 3,5% gemiddeld per jaar toegenomen, naar 11.980 arbeidsmigranten in 2022.

Op Schouwen-Duiveland is het aantal werkzame arbeidsmigranten verhoudingsgewijs sterk gegroeid. Waar in 2010 nog tot 100 arbeidsmigranten werkzaam waren in de gemeente, is dit in 2022 toegenomen naar 750 tot 1.000 werkzame arbeidsmigranten (Figuur 3-1).

Wonen. Het aantal arbeidsmigranten dat *woont* in Zeeland is ook toegenomen, tussen 2010 en 2022 steeg dit aantal met gemiddeld 7% per jaar tot 8.595 arbeidsmigranten woonachtig in Zeeland.

Op Schouwen-Duiveland woonden in 2010 tussen de 100 tot 250 arbeidsmigranten, in 2022 was dit aantal toegenomen tot 250 tot 500 arbeidsmigranten (Figuur 3-2). Het onderzoek van Decisio maakt geen onderscheid naar woonplaatsen binnen de gemeente.

Uit deze cijfers blijkt dat **het aantal arbeidsmigranten dat werkzaam is op Schouwen-Duiveland bijna twee keer zo groot is als het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente woont**. Blijkbaar wonen veel arbeidsmigranten die in de gemeente werken op een andere locatie. Zoals we in de volgende hoofdstukken zullen zien, heeft dit te maken met een tekort aan huisvesting in de gemeente.

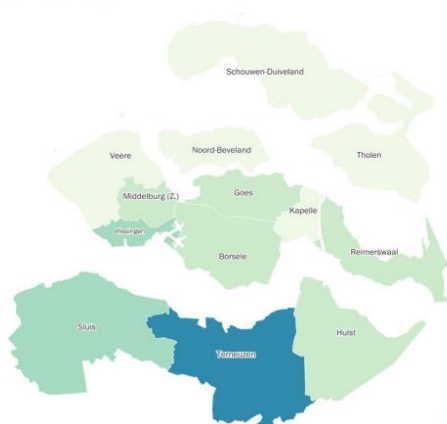
Overigens betreft het aantal woonachtige arbeidsmigranten een schatting, omdat de registratie niet optimaal is. Veel schrijven zich niet in de Basisregistratie Personen (BRP) – dat hoeft pas vanaf vier maanden verblijf. Voor die eerste vier maanden is het de bedoeling dat tijdelijke werknemers zich inschrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI), maar niet iedereen doet dat, en deels blijven mensen die alweer vertrokken zijn toch ingeschreven in de RNI.

⁹ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024

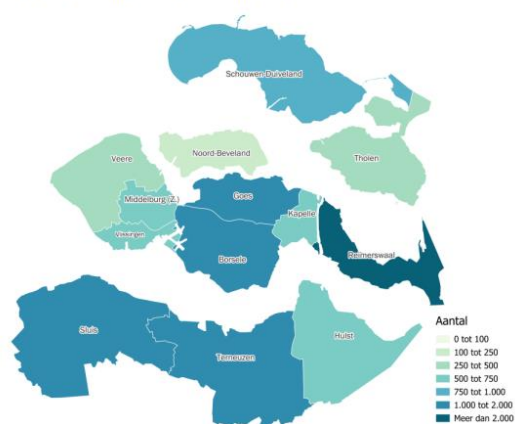
¹⁰ Kenniswerkers worden door Decisio gedefinieerd als economisch-actieve internationale werknemers die voldoen aan de minimale looneisen van de IND. Alle overige internationale werknemers vallen onder de groep arbeidsmigranten.

Figuur 3-1 Aantal arbeidsmigranten **werkzaam** in Zeeuwse gemeenten in 2010 en 2022. Bron: Decisio (2024)

Aantal arbeidsmigranten naar werklocatie, 2010



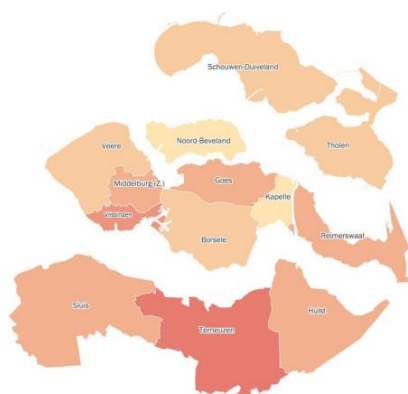
Aantal arbeidsmigranten naar werklocatie, 2022



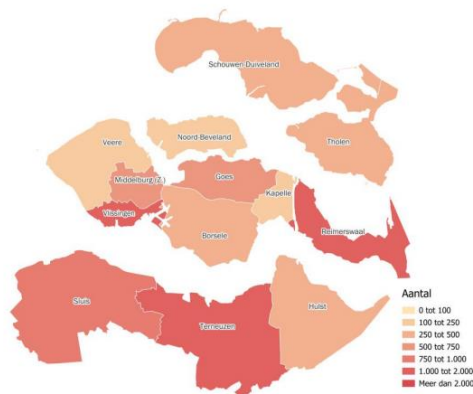
Bron: Decisio (2024), via CBS Microdata

Figuur 3-2 Aantal arbeidsmigranten **woonachtig** in Zeeuwse gemeenten in 2010 en 2022. Bron: Decisio (2024)

Aantal arbeidsmigranten naar woonlocatie, 2010



Aantal arbeidsmigranten naar woonlocatie, 2022



Bron: Decisio (2024); o.b.v. CBS Microdata

Het onderzoek van Stec Groep gaat uit van een toename van tussen de 190 tot 520 arbeidsmigranten op Schouwen-Duiveland in de periode tussen 2019 en 2029.¹¹ Met deze verwachte groei komt Stec Groep uit op een indicatieve omvang van deze groep tussen **720 tot 1.050 arbeidsmigranten in 2029**. In andere gemeenten is de verwachte toename groter; voor de gehele provincie ziet Stec Groep een additionele huisvestingsbehoefte van minimaal 2.340 plekken in 2029, maar mogelijk is de aanvullende behoefte zelfs nog groter.

Uit deze cijfers blijkt dat **het aantal arbeidsmigranten dat op Schouwen-Duiveland huisvesting zoekt, in 10 jaar (2019-2029) bijna verdubbelt**. De additionele behoefte is circa 500 huisvestingsplaatsen in 2029, ten opzichte van 2019 (circa 530). Maar het aantal van 1.000 arbeidsmigranten is volgens het Decisio-onderzoek al in 2022 bereikt.

¹¹ Stec Groep: Arbeidsmigranten(huisvesting) in Zeeland, 2019.

Omvang groep kenniswerkers

In Zeeland groeide het aantal werkzame kenniswerkers tussen 2010 en 2022 met 1,7% per jaar, waarmee in 2022 in totaal 3.670 kenniswerkers werkzaam waren in Zeeland.

In de gemeente Schouwen-Duiveland waren zowel in 2010 als in 2022 tussen de 50 tot 100 kenniswerkers werkzaam. Er was dus geen of nauwelijks sprake van groei van deze groep (Figuur 3-3).

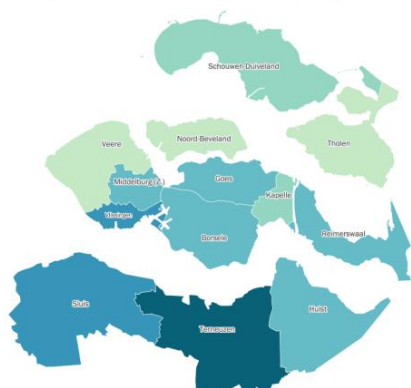
In 2022 woonden er 2.990 kenniswerkers in de provincie Zeeland.

In zowel 2010 en 2022 woonden op Schouwen-Duiveland 50 tot 100 kenniswerkers (Figuur 3-4).

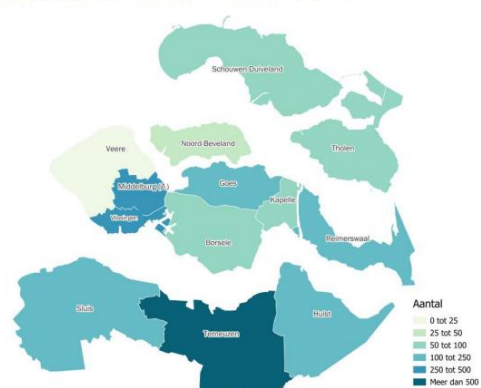
Uit deze cijfers kan opgemaakt worden dat **het aantal kenniswerkers dat werkzaam is op Schouwen-Duiveland overeen komt met het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente woont.**

Figuur 3-3 Aantal internationale kenniswerknemers **werkzaam** in Zeeuwse gemeenten in 2010 en 2022.
Bron: Decisio (2024)

Aantal internationale kenniswerkers naar werklocatie, 2010



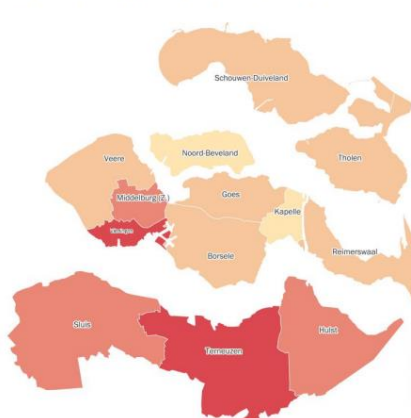
Aantal internationale kenniswerkers naar werklocatie, 2022



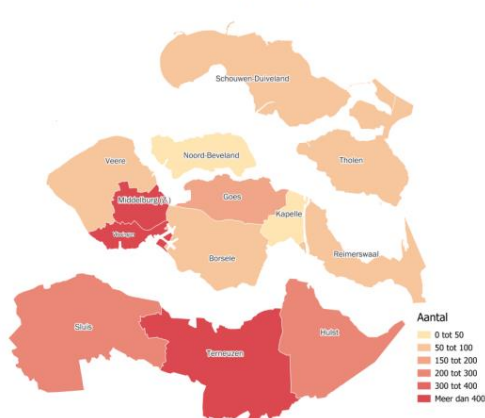
Bron: Decisio (2024); o.b.v. CBS Microdata

Figuur 3-4 Aantal internationale kenniswerkers **woonachtig** in Zeeuwse gemeenten in 2010 en 2022.
Bron: Decisio (2024)

Aantal internationale kenniswerkers naar woonlocatie, 2010



Aantal internationale kenniswerkers naar woonlocatie, 2022



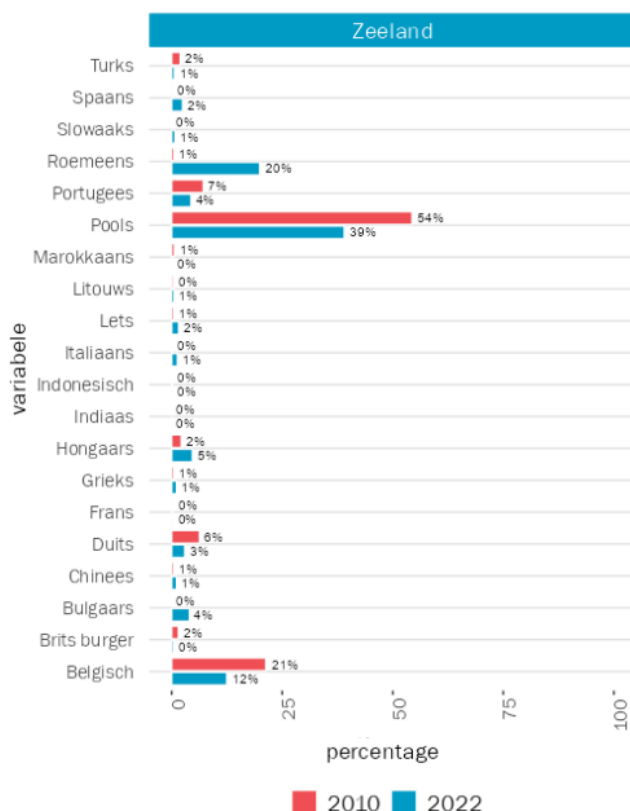
Bron: Decisio (2024); o.b.v. CBS Microdata

3.3 Herkomst

Het onderzoek van Decisio (2024) heeft in beeld gebracht wat de herkomst is van buitenlandse werknemers in Zeeland. Deze gegevens zijn niet bekend op gemeenteniveau.

De top drie herkomstlanden voor **arbeidsmigranten** in Zeeland zijn Polen, Roemenië en België (Figuur 3-5). Het aandeel Polen is wel afgenomen van 54 % in 2010 tot 39% in 2022. Roemenen zijn een relatief nieuwe groep: hun aandeel nam toe van 1% in 2010 tot 20% in 2022. Belgen tot slot waren in 2022 goed voor 12% van het totaal, tegenover 21% twaalf jaar daarvoor.

Figuur 3-5 Herkomst arbeidsmigranten werkzaam in Zeeland, 2010 en 2022. Bron: Decisio, 2024.

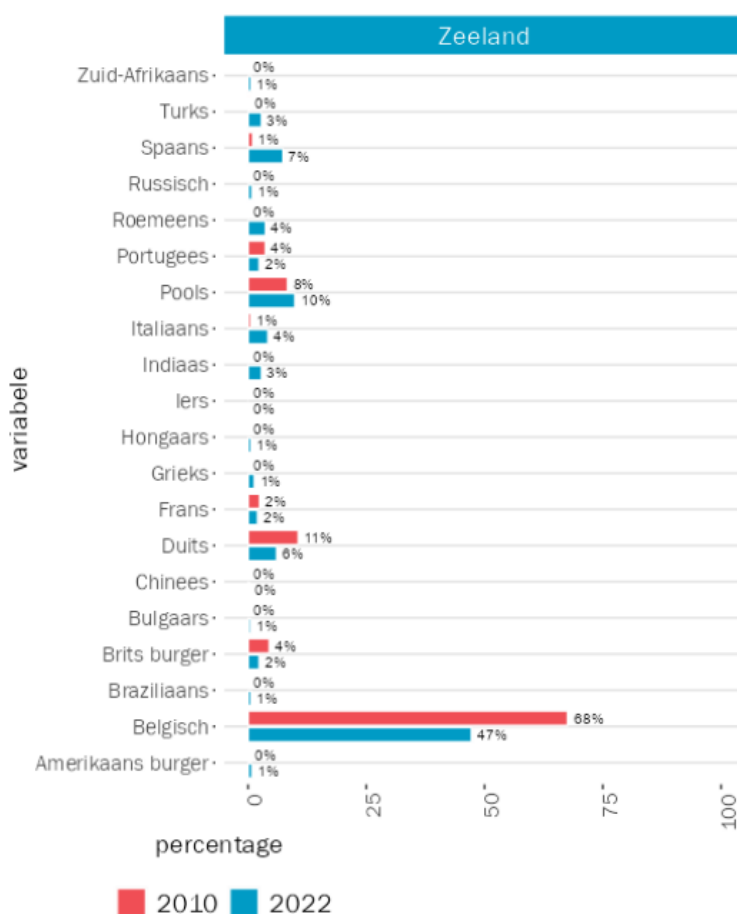


Onder kenniswerkers in Zeeland is België verreweg het belangrijkste land van herkomst: 47 % kwam er in 2022 vandaan (Figuur 3-4). Daarnaast komen er kenniswerkers uit Polen (10 %), Spanje (7 %) en Duitsland (6 %).

Spaanse kenniswerkers zijn relatieve nieuwkomers: in 2010 waren ze slechts goed voor 1% van de kenniswerkers. Het aantal Belgen is dezelfde periode overigens afgenomen: van 68% in 2010 tot de 47% in 2022.

In hoeverre dit beeld representatief is voor Schouwen-Duiveland is op basis van deze gegevens niet te zeggen. Het ligt voor de hand dat de Belgische kenniswerkers met name werkzaam zijn in de gemeenten dichtbij de Vlaamse grens. Eerder zagen we al dat er relatief veel kenniswerkers werkzaam zijn in Terneuzen en Zeeuws-Vlaanderen in het algemeen.

Figuur 3-6 Herkomst kenniswerkers werkzaam in Zeeland, 2010 en 2022. Bron: Decisio, 2024.



Uit de gesprekken: samenstelling is veranderd

Volgens werkgevers op Schouwen-Duiveland waren er eerst met name Polen in dienst. Nu zijn het met name werknemers uit Oost-Europa, zoals Roemenen en Bulgaren. Volgens de werkgevers is een verklaring dat de economische situatie in Polen is verbeterd. Poolse migranten verdienen hier niet zoveel meer en de huisvesting is niet voldoende voor hen. Ook Oekraïense vluchtelingen zijn de afgelopen jaren in dienst als tijdelijke werknemer (zie kader). Daarnaast zijn ook werknemers uit de Filipijnen genoemd.

De werknemers voeren vaak werk uit waar geen of weinig opleiding voor nodig is. Doorgaans gaat het om mannen die hier tijdelijk werken maar het gaat ook steeds meer om jonge stellen.

Werkgever: “Ze hebben de behoefte om geld te verdienen en dat terug te sturen naar hun familie.”

Ontheemde Oekraïners

Ontheemde Oekraïners vormen een relatief grote groep op Schouwen-Duiveland. Hoewel deze mensen om een andere reden naar Nederland komen dan arbeidsmigranten uit bijvoorbeeld Roemenië, kan het wel zijn dat ze vergelijkbaar werk doen, zoals ook blijkt uit gesprekken met werkgevers. Oekraïners mogen in veel gevallen in Nederland werken zonder tewerkstellingsvergunning.

Volgens het onderzoek van Decisio (2024) is van alle gemeenten in Zeeland de groep ontheemde Oekraïners op Schouwen-Duiveland het grootst, met 345 personen (inclusief kinderen). In hoeverre deze groep tijdelijk verblijft, is vanzelfsprekend van andere redenen afhankelijk dan bij arbeidsmigranten het geval is. Ook is hun invloed op de woningbehoefte van andere aard, omdat zij aanspraak kunnen maken op opvangplekken van de gemeente.

3.4 Verblijfsduur

De gemeente Schouwen-Duiveland maakt in haar Beleid huisvesting tijdelijke werknemers (2021) onderscheid tussen de volgende verblijfsduren:

- **Short stay (kortdurend verblijf):** verblijf tot maximaal vier maanden;
- **Mid stay (tijdelijk wonen):** verblijf tot maximaal twee jaar;
- **Long stay:** verblijf langer dan twee jaar, dit wordt beschouwd als ‘regulier’ wonen.

De huisvesting van arbeidsmigranten hangt vaak samen met het type verblijfsduur. Zo zijn onzelfstandige woningen eerder geschikt voor arbeidsmigranten die voor korte tijd verblijven, terwijl bij een langere verblijfsduur (doorstroming naar) een reguliere woning logisch is.

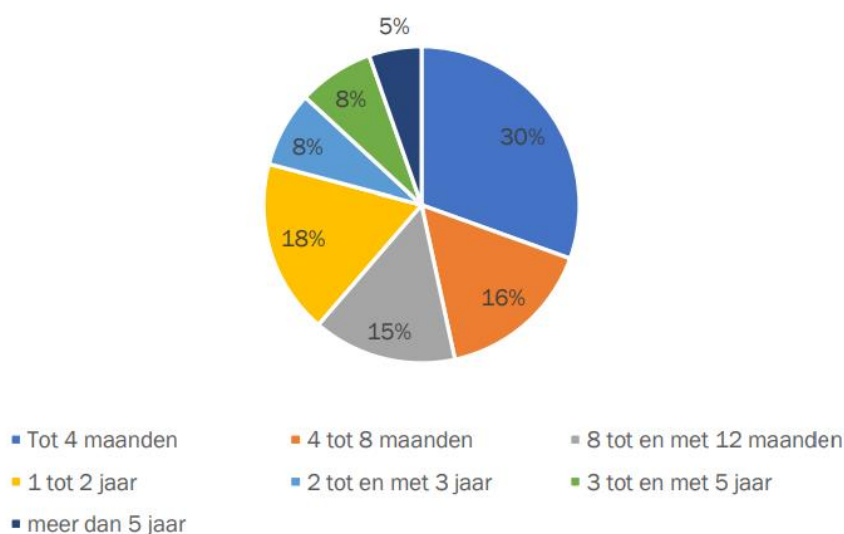
Het onderzoek van Decisio (2024) geeft inzicht in de verblijfsduur van arbeidsmigranten in Zeeland (Figuur 3-7):

- 30% van deze groep voldoet aan de definitie van short stay
- 49% voldoet aan de definitie van mid stay.
- 21% valt onder long stay.

In hoeverre dit beeld overeenkomt met dat op Schouwen-Duiveland is op basis van deze gegevens niet te zeggen.

In ieder geval is het goed om in het achterhoofd te houden dat deze cijfers een momentopname van de huidige verblijfsduur zijn. Uit het onderzoek van Risbo (besproken in hoofdstuk 2), blijkt dat 30% van de arbeidsmigranten tot 130% WML voornemens is in ieder geval tot het pensioen in Nederland te blijven, en 48 procent van de groep vanaf 130% WML.

Figuur 3-7 Verblifsduur arbeidsmigranten in Zeeland, 2022. Bron: Decisio, 2024.¹²

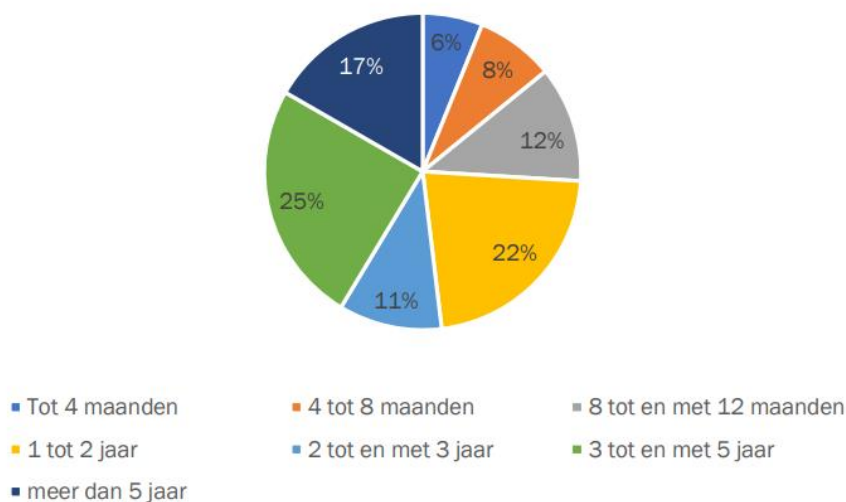


Kenniswerkers in Zeeland verblijven vaker voor een langere periode (Figuur 3-8):

- 6% valt onder de definitie short stay.
- 42% is mid stay
- de overige 53% valt onder long stay, waarvan een aanzienlijk deel langer dan 3 of 5 jaar verbleef op het moment van peilen.

Dat betekent dat **kenniswerkers in Zeeland voor de helft kunnen worden gerekend tot reguliere bewoners.**

Figuur 3-8 Verblifsduur kenniswerkers in Zeeland, 2022. Bron: Decisio, 2024.



¹² De verblifsduur is een momentopname. Op het moment van 'meten' (2022) hadden arbeidsmigranten de beschreven werkende verblifsduur. Het kan zo zijn dat deze personen in Zeeland blijven werken en hun uiteindelijke verblifsduur langer is.

Uit de gesprekken

Wisselende verblijfsduur

- De uitzendbureaus geven aan dat de verblijfsduur van tijdelijke werknemers erg wisselt: van een aantal weken tot een aantal jaar, afhankelijk van de sector. Zo zijn er in de bouw het hele jaar mensen nodig, waardoor de tijdelijke werknemers langer blijven. In de landbouwsector is een hele duidelijke piek rondom de oogst.
- Sommige werknemers werken standaard een groot deel van het jaar in Nederland om daarna een aantal maanden terug te keren naar hun eigen land. Soms gebeurt dit 10 tot 20 jaar achter elkaar.

Soms liever vast personeel

- Er zijn ook werkgevers die vooral werknemers zoeken die voor lange tijd blijven werken. Maar door een tekort aan personeel zijn ze noodgedwongen om met tijdelijke werknemers in zee te gaan.

Werkgever: "Mensen die alleen in het hoogseizoen kunnen werken, heb ik liever niet want ik zoek vast personeel."

4 Aard van het aanbod aan huisvesting

In dit hoofdstuk beantwoorden we de volgende vragen, aan de hand van interviews met werkgevers, uitzendbureaus, werknemers en experts:

1. Waar en hoe verblijven tijdelijke werknemers?
2. Hoe en door wie wordt de huisvesting van tijdelijke werknemers geregeld?

4.1 Deelconclusie

Uit de gesprekken wordt duidelijk dat het voor werkgevers en uitzendbureaus **lastig is om huisvesting te vinden voor hun personeel**. Dat lijkt vooral te liggen aan dat er **onvoldoende beschikbare huisvesting** is (kwantitatief tekort), of omdat de **kwaliteit tekortschiet** (kwalitatief tekort). Steeds vaker moet verder weg gezocht worden voor huisvesting: elders in Zeeland, of in Brabant. Werkgevers en uitzendbureaus hebben graag dat arbeidsmigranten dichtbij hun werk kunnen wonen, voor het welzijn van de werknemers en om reiskosten te minimaliseren. Vanwege de tekorten is **driekwartier rijden naar het werk echter vrij normaal geworden**, in tegenstelling tot voorheen. Voor werknemers die in een groot gebied werken, bijvoorbeeld heel Zeeland, kan het overigens aantrekkelijker zijn om niet op Schouwen-Duiveland te wonen (ook al werken ze daar soms wel) omdat er elders locaties met meer voorzieningen zijn of met een meer centrale ligging.

Arbeidsmigranten **delen vaak hun kamer**. Dat is volgens werkgevers en uitzendbureaus in de praktijk vaak onvermijdelijk. Overigens komen veel arbeidsmigranten als paar of als stel broers of zussen naar Nederland; in dat geval is het kamerdelen met zijn tweeën geen probleem of zelfs gewenst. Het lijkt erop dat kamerdelen met name voor individuen minder prettig kan zijn. Privacy wordt door arbeidsmigranten vaak belangrijk gevonden. Zoals we zagen in hoofdstuk 2, wil 70% van de arbeidsmigranten in Nederland die een woning deelt graag een andere woonsituatie.

Arbeidsmigranten wonen op Schouwen-Duiveland in **verschillende typen huisvesting**: in speciaal voor hen ontwikkelde complexen, in (gedeelte) eengezinswoningen, in hotels, op campings, bij collega's thuis, of op het erf van de werkgever in een tent, caravan of barak. Bij een langer verblijf of een groot aantal bewoners kunnen dergelijke alternatieve huisvestingsvormen in strijd zijn met de eisen voor verschillende typen huisvesting van de gemeente.

Huisvesting wordt op **verschillende manier georganiseerd**. Soms werken werkgevers samen met organisaties zoals Homeflex of Rent a Roof. Zij werken met een hoge kwaliteitsstandaard en navenante kosten. Werkgevers realiseren soms ook zelf huisvesting, bijvoorbeeld op het erf. Uitzendbureaus zoeken huisvesting of hebben deze zelf in bezit. Werknemers die al een tijd verblijven zoeken soms op eigen houtje huisvesting, maar dat kan vanwege de schaarste op de woningmarkt lastig zijn.

De indruk van werkgevers en huisvesters is dat de toegenomen vraag naar tijdelijke werknemers de noodzaak voor deugdelijke huisvesting heeft vergroot. Zij zien daarom minder **misstanden rond huisvesting** dan voorheen. Bovendien is door online informatie en beoordelingen goede en ook slechte huisvesting beter zichtbaar geworden. Tegelijk stuiten handhavers van de gemeente nog wel degelijk op **schrijnende situaties op Schouwen-**

Duiveland¹³. Arbeidsmigranten die in erbarmelijke huisvesting wonen, komen daar vaak terecht via malafide uitzendbureaus die slecht in beeld te brengen zijn. Er zijn aanwijzingen dat arbeidsmigranten het ook bij kleinere problemen met de woning lastig vinden om naar hun werkgever te stappen.

In hoeverre arbeidsmigranten op de hoogte zijn van kwaliteitseisen in Nederland hangt deels af van de geletterdheid (Nederlands/Engels). Zijn die zaken niet optimaal, dan kunnen arbeidsmigranten kwetsbaar zijn.

4.2 Waar en hoe verblijven tijdelijke werknemers?

Meer aanbod elders (in Zeeland, Brabant)

- De uitzendbureaus geven met name aan dat het erg lastig is om huisvesting te vinden op Schouwen-Duiveland. Daarom **bieden ze nu huisvesting aan op andere plekken in Zeeland**, bijvoorbeeld Zuid-Beveland, of in Brabant. Zo heeft een uitzendbureau een locatie voor 300 tijdelijke werknemers in Brabant. Zo'n complex is volgens het uitzendbureau werkbaar met een beheerder die eventuele misstanden voor kan zijn of kan oplossen. Driekwartier rijden vanaf de huisvesting naar het werk is nu vrij normaal, in tegenstelling tot vroeger. Soms is dit noodgedwongen vanwege de beperkte huisvesting nabij en/of omdat de huisvesting elders van veel betere kwaliteit is. Voor het welzijn van de werknemers, die vaak fysiek intensief werk doen, is dit niet bevorderlijk.
- Voor werknemers die in een wijd gebied werken, bijvoorbeeld heel Zeeland, kan het overigens aantrekkelijker zijn om niet op Schouwen-Duiveland te wonen (ook al werken ze daar soms wel) omdat er elders locaties zijn met meer voorzieningen of een meer centrale ligging.

Werkgevers:

“We kijken naar plekken die zo dicht mogelijk bij de werkplek zijn, zodat de werknemer meer vrijheid en zelfstandigheid heeft. Maar die plekken zijn lastig te vinden op Schouwen-Duiveland.”

“Eerst was de intentie dat mensen niet langer dan een kwartier rijden van het werk zouden moeten wonen. Maar nu kijk ik standaard naar drie kwartier of langer.”

Werknemer, woonachtig in Reimerswaal:

“We werken weleens op Schouwen-Duiveland, maar dat is maar een klein deel van het werk in Zeeland. Mensen zoeken dus geen huizen daar. Ze willen centraal wonen.”

¹³ Zie: <https://www.pzc.nl/schouwen-duiveland/gat-in-de-grond-als-wc-en-slapen-in-bedrijfsbus-arbeidsmigranten-leven-in-schrijnende-omstandigheden~a4414339/>

Vormen van huisvesting

- Op Schouwen-Duiveland worden op verschillende plekken tijdelijke werknemers gehuisvest. Er is één grote locatie voor ongeveer 100 mensen in **Bruinisse** (de Stoofpolder). Hier delen de tijdelijke werknemers een woonkamer met zijn vieren en een badkamer en slaapkamer met zijn tweeën. Per medewerker wordt minimaal 15 vierkante meter aan ruimte gerekend. Deze locatie wordt verhuurd aan één bedrijf.
- Ook huurt Homeflex circa 25 eengezinswoningen waar tijdelijke werknemers in verblijven. Zo'n eengezinswoning wordt dan gedeeld met meerdere tijdelijke werknemers (kamerverhuur).
- In Rilland (in de gemeente **Zuid-Beveland**) is een locatie waar arbeidsmigranten wonen die ook op Schouwen-Duiveland werken. Deze locatie wordt beheerd door een uitzendbureau. Arbeidsmigranten kunnen hier in een- en tweepersoonskamers wonen. De keuken wordt met pakweg 250 mensen gedeeld.
- Tijdelijke werknemers verblijven soms in alternatieve huisvestingsvormen. Bijvoorbeeld in een hotel, op een camping, bij collega's thuis, of in een tent, caravan of barak op het erf van de werkgever. Bij een langer verblijf of een groot aantal bewoners kan zulke huisvesting in strijd zijn met de eisen voor verschillende typen huisvesting van de gemeente (zie paragraaf 1.1).
- **Arbeidsmigranten delen vaak hun kamer.** Dat is volgens werkgevers en uitzendbureaus in de praktijk vaak onvermijdelijk. Overigens komen veel arbeidsmigranten als stel of met broers of zussen naar Nederland; in dat geval is het kamerdelen met zijn tweeën geen probleem of zelfs gewenst. Het lijkt erop dat kamerdelen met name voor individuen minder prettig kan zijn, bijvoorbeeld als twee personen samen worden geplaatst die elkaars taal niet spreken. Privacy wordt door arbeidsmigranten vaak belangrijk gevonden. Zoals we zagen in hoofdstuk 2, wil 70% van de arbeidsmigranten in Nederland die een woning deelt graag een andere woonsituatie.
- In Zeeland wonen arbeidsmigranten soms in **tijdelijk verhuurde woningen van woningcorporaties**. Deze woningen worden tijdelijk verhuurd via de Leegstandwet.
- Het komt soms voor dat een arbeidsmigrant andere mensen illegaal laat intrekken, bijvoorbeeld familieleden. Dat kan ertoe leiden dat wanneer de arbeidsmigrant in de problemen komt, de hele familie op straat komt te staan.

Expertisecentrum Flexwonen: “De kwaliteitseisen voor huisvesting moeten verbeterd worden. Aan de andere kant: er is nu al een tekort”.

Werkgever: “Kamerdeling is nu niet te voorkomen.”

Huisvester: “Het is altijd vrijwillig om samen op een kamer te slapen. Het gaat meestal organisch. Er komt een groep aan met twintig mensen en daar zitten vaak al broers en zussen bij bijvoorbeeld.”

Werknemer: “Bij ons bedrijf komt de grootste groep werknemers als tweetal naar Zeeland, gevolg door mensen die alleen zijn. Stellen willen met zijn tweeën een kamer delen. Met het kamerdelen van individuen moeten we meer rekening houden met het bij elkaar zetten van verschillende culturen.”

4.3 Hoe en door wie wordt huisvesting geregeld?

Huisvesting ook via werkgevers (eigen terrein, samenwerking) en via uitzendbureaus (kamers)

- Sommige werkgevers **werken samen met organisaties** zoals Homeflex of Rent a Roof. Zij werken met een hoge kwaliteitsstandaard; de verblijfkosten zijn hoog. Werkgevers die dit niet kunnen betalen, moeten soms noodoplossingen regelen, zoals onderdak bij een lokale boer.
- Andere werkgevers regelen zelf huisvesting, **bijvoorbeeld op eigen terrein**. Dan verblijven de tijdelijke werknemers bijvoorbeeld in een caravan op hun erf. De werkgevers kunnen zo net voorzien in de huisvesting van hun eigen tijdelijke werknemers.
- Als de tijdelijke werknemers via een uitzendbureau in dienst zijn, dan regelen de **uitzendbureaus meestal de huisvesting**. Maar het is ook voor uitzendbureaus lastig om huisvesting, zoals eengezinswoningen, te vinden. De huisvesting via uitzendbureaus zijn (daarom) doorgaans kamers.
- Werknemers die van plan zijn voor langere tijd te blijven (mid stay of long stay), regelen soms zelf huisvesting. **Reguliere huisvesting** kan echter lastig te vinden zijn, zodat ook deze mensen soms alsnog in logies blijven wonen.
- Negatieve beeldvorming rond arbeidsmigranten kan ertoe leiden dat het voor arbeidsmigranten een stuk moeilijker is om huisvesting te vinden dan bijvoorbeeld voor kennismigranten (expats).

Huisvesters:

“Mensen worden weggestopt, want er is onvoldoende huisvesting.”

“Ons motto is altijd: je moet er zelf kunnen en willen wonen.”

Minder misstanden dan voorheen, volgens werkgevers en huisvesters

- De indruk van werkgevers en huisvesters is: er is meer vraag naar tijdelijke werknemers dus deugdelijke huisvesting is nog belangrijker geworden. Daardoor zijn er minder misstanden rond huisvesting dan voorheen, is hun ervaring. Bovendien is door online informatie en beoordelingen goede en ook slechte huisvesting beter zichtbaar geworden.

- Tegelijk stuiten handhavers van de gemeente nog wel degelijk op schrijnende situaties op Schouwen-Duiveland.¹⁴ Arbeidsmigranten die in erbarmelijke huisvesting wonen, komen daar vaak terecht via malafide uitzendbureaus die slecht in beeld te brengen zijn. Het Expatcenter Zeeland ervaart dat het moeilijk is om achter misstanden te komen; tijdens interviews met arbeidsmigranten is de boodschap over het algemeen dat alles oké is.
- Het Expatcenter heeft aanwijzingen dat arbeidsmigranten het moeilijk vinden om ook bij kleinere problemen (zoals een kapotte afzuigkap) naar de werkgever te stappen. Volgens een van de gesproken werkgevers doen de tijdelijke werknemers bij zijn bedrijf dat wel, mogelijk omdat ze al langere tijd voor het bedrijf werken.

4.4 Huidige (vermoedelijke) huisvestingslocaties voor tijdelijke werknemers in de gemeente

In de bijlage van de regels bestemmingsplan ‘Parapluplan wonen’ zijn locaties opgenomen waar mensen mogen wonen zonder dat zij een huishouden vormen. De gemeente vermoedt dat in een aanzienlijk deel daarvan buitenlandse werknemers verblijven. Het gaat vooral om plaatsen die in het midden/ aan de oostzijde liggen: **Brouwershaven, Bruinisse, Dreischor, Ellemeet, Noordgouwe, Oosterland en Zierikzee**. Daarnaast verblijven er ongeveer 100 tijdelijke werknemers in een complex in Bruinisse, de eerder genoemde Stoofpolder.

¹⁴ Zie: <https://www.pzc.nl/schouwen-duiveland/gat-in-de-grond-als-wc-en-slapen-in-bedrijfsbus-arbeidsmigranten-leven-in-schrijnende-omstandigheden~a4414339/>

5 Aansluiting vraag/aanbod en ontwikkeling van de vraag

In dit hoofdstuk beantwoorden we de volgende vragen, aan de hand van interviews met werkgevers, uitzendbureaus, werknemers en experts:

1. Aan wat voor huisvesting (wensen en eisen ten aanzien van verblijfsruimte, voorzieningen en locatie) is behoefte voor verschillende groepen tijdelijke werknemers?
2. Welke aanvullende behoefte hebben werkgevers aan huisvestingsmogelijkheden voor tijdelijke werknemers?
3. Hoe ontwikkelt de omvang en aard van de behoefte (kwantitatief en kwalitatief) aan huisvesting van tijdelijke werknemers zich de komende jaren volgens werkgevers en andere actoren?

5.1 Deelconclusie

Verschillende factoren zijn bepalend voor de wensen van tijdelijke werknemers. Zo willen tijdelijke werknemers met **laagbetaald werk** vaak zo min mogelijk geld uitgeven aan de huisvesting; het doel van hun verblijf is vaak om zoveel mogelijk geld te sparen. Dat wil overigens niet zeggen dat arbeidsmigranten daarom met iedere woning genoeg nemen: ruim de helft van de arbeidsmigranten vindt een goedkope woonruimte niet belangrijker dan een comfortabele woning (zie ook hoofdstuk 2).

De behoefte varieert ook naar gelang de **verblijfsduur**: pensionachtige voorzieningen voor short stay (korter dan vier maanden); kleine appartementen met gedeelde voorzieningen voor mid stay (korter dan twee jaar); reguliere woningen voor long stay (langer dan twee jaar). Aan al deze woonvormen is een tekort.

Een opvallende ontwikkeling is de **concurrentiepositie van tijdelijke werknemers**. Door de grote vraag naar personeel hebben tijdelijke werknemers wat te kiezen, zo is althans de ervaring van werkgevers. De kwaliteit van huisvesting kan daarbij een belangrijke reden zijn om voor een bepaald gebied in Europa of in Nederland te kiezen. De kwaliteit van huisvesting heeft zo dus betekenis voor de **concurrentiepositie van de economie op Schouwen-Duiveland**. Kanttekening is dat dit waarschijnlijk niet voor alle tijdelijke werknemers hetzelfde geldt: er komen immers nog steeds misstanden met huisvesting voor en ook bestaat er onder arbeidsmigranten nog steeds behoefte aan meer informatie over wonen in Nederland (zie ook hoofdstuk 2).

Algemene **woonwensen** gaan om afstand tot werk en voorziening, wifi-verbinding en privacy. Oude werknemers hebben er minder problemen mee om in het buitengebied te wonen dan jongeren. Taal en cultuur spelen een rol, bijvoorbeeld wat betreft het delen van een kamer of de behoefte aan een gemeenschappelijke ruimte.

Naar verwachting van de werkgevers blijft de **vraag naar tijdelijke werknemers** op Schouwen-Duiveland de komende jaren alleen maar groeien. Deze kwantitatieve behoefte kan ertoe leiden dat werkgevers en huisvesters (noodgedwongen) **minder kwaliteitseisen** stellen.

5.2 Aan wat voor huisvesting bestaat (aanvullende) behoefte?

Type werk is bepalend voor type verblijf en voor eisen

- *Laag en hoog betaald werk.* Groepen tijdelijke werknemers met laagbetaald werk, waarvoor bijvoorbeeld geen opleiding vereist is, willen vaak zo min mogelijk geld uitgeven aan de huisvesting; het doel van hun verblijf is vaak om zoveel mogelijk geld te sparen. Dat wil overigens niet zeggen dat ze daarom met iedere woning genoeg nemen: uit het onderzoek van Risbo (besproken in hoofdstuk 2) blijkt immers dat ruim de helft van de arbeidsmigranten een goedkope woonruimte niet belangrijker vindt dan een comfortabele woning. Tijdelijke werknemers die beter betaald (hoger opgeleid) werk doen, hebben meer te besteden en stellen hogere kwaliteitseisen aan woonruimte. Uit het onderzoek van Risbo blijkt dat tijdelijke werknemers met een hoger inkomen vaker tevreden zijn met hun huisvesting (zie ook weer hoofdstuk 2).
- *Verskil short/ midstay en long stay.* Voor short stay is er behoefte aan pensionachtige voorzieningen die al gemeubuleerd zijn. Deze voorzieningen zijn er momenteel niet. Voor mid stay zijn kleine appartementen nodig, zoals studio's, waarbij keuken en badkamers eventueel kunnen gedeeld worden. Ook hier is een tekort. Volgens een huisvester maken tijdelijke werknemers weinig gebruik van de gezamenlijke woonkamer; het Expatcenter ziet dat gemeenschappelijke ruimtes wel in de smaak vallen. Mogelijk spelen culturele verschillen hierin een rol. Bij long stay is er behoefte aan een gewone woning. Die kan ook lastig te vinden zijn, vanwege het algehele woningtekort.
- *Concurrentiepositie is veranderd.* Een opvallende ontwikkeling is de concurrentiepositie van tijdelijke werknemers: de vraag naar personeel, vast en tijdelijk, is groot. Als de huisvesting niet aan hun behoeftes voldoet dan kiezen tijdelijke werknemers tegenwoordig er eerder voor om op een andere plek (gemeente, regio) aan de slag gaan. Zodoende concurreren landen in Europa met elkaar, en regio's en gemeenten binnen Nederland onderling ook. De kwaliteit van huisvesting heeft zo dus betekenis voor de concurrentiepositie van de economie op Schouwen-Duiveland.
- Kanttekening is dat deze concurrentiepositie waarschijnlijk niet voor alle tijdelijke werknemers hetzelfde is: er komen immers nog steeds misstanden met gebrekkige huisvesting voor. Ook bestaat er onder arbeidsmigranten nog steeds behoefte aan meer informatie over wonen (en werken) in Nederland (zie hoofdstuk 2). Dat wijst erop dat tijdelijke werknemers niet noodzakelijk een optimaal beeld hebben van de verschillen in huisvestingskwaliteit tussen gebieden.

Werkgever:

“Vroeger was huisvesting minder belangrijk. Nu vragen ze van te voren al waar ze gaan wonen. Pas als dat goed geregeld is, zeggen ze te komen.”

Gedeelde wensen, en leeftijd- en cultuurgebonden wensen

- *Algemene wensen.* Over het algemeen willen de meeste mensen: dichtbij het werk en bij voorzieningen wonen, zelf eten kunnen maken, een wifi-verbinding en privacy (geen kamer delen, behalve als stel of familieleden). Werkgevers die gebruik maken van uitzendbureaus, hebben ook liever de woonplek nabij de werkplek want zij betalen vaak de reiskosten voor de tijdelijke werknemers. Die kosten lopen hoog op als deze

werknemers ver van het werk vandaan wonen. Daarnaast geven werkgevers aan dat ze de nabijheid ook belangrijk vinden vanwege het welzijn van de tijdelijke werknemers.

- *Oude en jonge generatie.* Hoewel er algemene wensen zijn, is de behoefte afhankelijk van de samenstelling van de tijdelijke werknemers. Zo geven verschillende werkgevers/huisvesters aan dat er veel (jonge) stellen zijn. Zij hebben met name behoefte aan privacy. De combinatie van stellen en niet-stellen in huisvesting is niet handig, gezien de verschillende eisen.

De oude generatie tijdelijke werknemers lijkt minder bezwaar te hebben om in een buitengebied te wonen, terwijl de jongere generatie het liefst makkelijk naar de stad wil gaan voor boodschappen en sporten.

- *Taal en cultuur.* Een werknemer van een uitzendbureau geeft aan dat er bij het kamerdelen gepoogd wordt om personen uit dezelfde cultuur bij elkaar te plaatsen, omdat dit tot minder conflicten leidt. Bij problemen is het wenselijk als arbeidsmigranten in hun eigen taal geholpen kunnen worden. Het Expatcenter Zeeland ziet dat mensen uit hetzelfde land elkaar vaak opzoeken, bijvoorbeeld via online gemeenschappen. De mate waarin verschillende nationaliteiten behoefte hebben aan gemeenschappelijke ruimtes verschilt ook.

5.3 Vraag naar huisvesting blijft toenemen

- *Structureel personeelstekort.* Naar verwachting van de werkgevers blijft de vraag naar tijdelijke werknemers op Schouwen-Duiveland de komende jaren alleen maar groeien. Er is al een structureel personeelstekort. Tijdelijke werknemers worden, zoals eerder gezegd, ook ingezet ter vervanging van vast personeel.
- Er worden verschillende redenen gegeven voor het personeelstekort en de groei van tijdelijke werknemers (in Zeeland). Zoals de vergrijzing, het vertrek van werknemers naar elders (Randstad), beperkt aantal studenten en het algemene lage inwonersaantal ten opzichte van het hoge aantal toeristen in de zomer. Daartegenover staat de groei van bedrijven die nu al op tijdelijke werknemers leunen. Bovendien is de algemene tendens dat het praktische werk steeds meer overgelaten wordt aan arbeidsmigranten. Maar wellicht vlakt die behoefte aan tijdelijke werknemers toch af door technologische ontwikkelingen die op den duur (tijdelijke) werknemers vervangen. Anderzijds zijn er in dat geval meer technische mensen nodig, die ook huisvesting nodig hebben.
- *Behoeftte aan locaties.* Het gebrek aan zekerheid rond beschikbare huisvesting ervaren werkgevers als lastig, zeker in het aantrekken en behouden van personeel. Zij willen graag dat locaties beschikbaar komen voor tijdelijke huisvesting. Volgens hen zijn er genoeg partijen die iets kunnen of willen ontwikkelen.
- *Druk op huisvesting door nieuwe normen.* Een andere reden voor meer druk op de huisvesting van tijdelijke werknemers is dat de slechte huisvesting niet meer gebruikt mag worden in verband met de normen voor huisvesting.¹⁵ Meer kwalitatief goede huisvesting is weliswaar gewenst maar is vaak prijziger.
- *Grote vraag dus kwantiteit lijkt voor kwaliteit te gaan.* Werkgevers en uitzendbureaus geven aan dat er sprake van een vicieuze cirkel: er is de wil om de kwaliteit naar boven te brengen, maar er is ook een tekort aan huisvesting, waardoor eerder geaccepteerd wordt dat de kwaliteit wat minder mag zijn. Afhankelijk van het type accommodatie

¹⁵ Keurmerken op het gebied van flexwonen zijn het SNF- en het AKF-keurmerk. Het laatste richt zich op de agrarische sector.

moet de kwaliteit van de tijdelijke huisvesting op Schouwen-Duiveland wel voldoen aan de normen en certificering van het Keurmerk Normering Flexwonen.

Huisvester:

“Als je zorgt dat mensen goed gehuisvest zijn, dan zijn ze meer tevreden, werken ze beter en blijven ze langer.”

Werkgever:

“We hebben ook gekeken naar het zelf regelen van woonruimte voor onze tijdelijke werknemers. Maar er komt zoveel regelgeving bij kijken en het is zo moeilijk om een huis in de buurt te vinden dat dit voor ons niet de moeite waard is.”

6 Oplossingsrichtingen voor de huisvesting van tijdelijke werknemers

In dit hoofdstuk gaan we in op mogelijke oplossingen voor de huisvesting van tijdelijke werknemers, volgens werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, de gemeente en andere betrokken partijen. Welke oplossingen zien werkgevers en uitzendbureaus voor het realiseren van voldoende passende huisvesting voor tijdelijke werknemers? Welke rol zien werkgevers voor zichzelf respectievelijk de gemeente weggelegd? Tegen welke uitdagingen loopt de gemeente aan?

We baseren ons hierbij op:

- Gesprekken met werkgevers en uitzendbureaus;
- Input vanuit de gemeente over de (planologische) uitdagingen bij het realiseren van huisvesting voor tijdelijke werknemers;
- Een sessie op het gemeentehuis op maart 2025, waarbij de eerste resultaten uit dit onderzoek zijn voorgelegd aan een breed gezelschap van betrokken organisaties. De betrokkenen werden daarbij uitgenodigd om samen naar oplossingsrichtingen te zoeken.

Oplossingen volgens werkgevers en uitzendbureaus

Faciliterende rol van de gemeente

Werkgevers en uitzendbureaus zien graag een meer faciliterende rol van de gemeente. Het is voor hen onduidelijk wat de gemeente precies wil en kan doen, zoals het beschikbaar stellen van locaties, het betrekken van lokale marktpartijen en bewoners en het organiseren van bijeenkomsten. Ze hebben behoefte aan een gemeente die actief de samenwerking opzoekt met (ontwikkende) marktpartijen en vooraf de planologische voorwaarden voor plannen communiceert. Dat is een kwestie van goede samenwerking, geven zij aan: de marktpartijen moeten op hun beurt de gemeente en andere belanghebbenden tijdig betrekken bij hun plannen.

Marktpartijen en gemeente bundelen hun krachten

Het is logisch dat grote werkgevers initiatief nemen voor woningbouw, maar van een werkgever die een paar weken per jaar arbeidsmigranten nodig heeft, kan niet verwacht worden dat die zelf huisvesting realiseert. Er is dus de noodzaak om op een of andere manier krachten te bundelen, waarbij ontwikkelende marktpartijen naar de gemeente kijken om dat te ondersteunen. Er is bij huisvesters en detacheerders behoefte om het informele gesprek met de gemeente aan te gaan over plannen en ideeën.

Daarnaast is het nodig dat er voldoende ambtelijke capaciteit is voor vergunningverlening. Ook hebben marktpartijen behoefte aan kortere procedures voor het bouwen van huisvesting van tijdelijke werknemers.

Werkgever:

“De gemeente kan zelf geen tijdelijke huisvesting bouwen. Zij kan wel het raamwerk creëren waarin tijdelijke huisvesting mogelijk is.”

Ideeën over (ontwikkeling van) huisvesting

Werkgevers en uitzendbureaus hebben ideeën **over op welke wijze huisvesting kan worden ontwikkeld en ingericht**. Zij pleiten bijvoorbeeld voor locaties waar verschillende doelgroepen kunnen wonen: jongeren, arbeidsmigranten, enzovoort. Dat maakt maatschappelijk draagvlak mogelijk groter, mits er aandacht is voor leefbaarheid. Dit maakt ook flexibel gebruik van de huisvesting mogelijk: mocht het aantal tijdelijke werknemers afnemen, dan kunnen daar bijvoorbeeld vergunninghouders worden gehuisvest. Volgens de werkgevers zijn er ook onder dit soort voorwaarden genoeg investeerders die willen investeren. Desnoods kunnen ontwikkelaars en gemeente zich wenden tot tijdelijke huisvesting.

Een **centraal wooncomplex**, aan de rand van een kern, heeft volgens de marktpartijen meerdere voordelen. Het drukt niet op de reguliere woningmarkt, het beheer is goed te organiseren en de kans op overlast voor omwonenden is kleiner. Een centrale locatie zorgt er ook voor dat het makkelijker is om bijvoorbeeld te carpoolen. Daarnaast zet de bouw van één centrale locatie meer zoden aan de dijk dan hier en daar woonruimte realiseren of huren, aldus de marktpartijen. Ook hier is ‘van belang dat de gemeente regie pakt en kaders zet’.

Aanbod en vraag meer op elkaar afstemmen

Werkgevers worstelen nu met seizoensgebonden veranderingen in de behoefte per sector. Het komt vaak voor dat zij in het piekseizoen veel mensen nodig hebben, maar daarna minder of geen. Het is echter onaantrekkelijk voor werkgevers om woonruimte te huren voor personeel dat enkele maanden per jaar hier is om te werken. Er is dus **behoefte aan woningaanbod dat flexibel kan worden ingezet**. Met het oog daarop erkennen partijen tijdens de bijeenkomst dat er kansen liggen om verschillende typen aanbod bij elkaar te brengen. Het is bijvoorbeeld gewenst om de samenwerking te zoeken met corporaties (in verband met tijdelijk leegstand van vastgoed door herstructurering) of met de toerismesector (woonruimte die in de zomer gebruikt wordt door toeristen, kan in het toeristische laagseizoen gebruikt worden door arbeidsmigranten).

Uitdagingen en kansen volgens de gemeente

De gemeente loopt tegen een aantal **uitdagingen** dat het moeilijker maakt om ruimte te vinden voor de huisvesting van arbeidsmigranten:

- Omdat er nauwelijks uitbreidingsruimte rond de kernen zit, valt een locatie al snel onder het buitengebied. Daar gelden echter **planologische beperkingen**. Enige ruimte wordt in het buitengebied geboden door de Ruimte voor ruimte-regeling en de regeling Nieuwe Economische Draggers (zie ook paragraaf 1.2), maar in de praktijk zijn deze niet van toepassing voor ondernemers die een huisvestingslocatie voor arbeidsmigranten willen ontwikkelen.
- Verder zijn de beleidsregels dusdanig dat het bijvoorbeeld niet mogelijk is om lege bedrijfspanden om te vormen tot huisvesting, ook als de eigenaren van de grond of de bedrijfspanden dit wel willen uit economisch oogpunt. Hierdoor is er bij plantoetsing regelmatig een negatief advies omdat het voorstel niet aansluit op het omgevingsplan. Bovendien ziet handhaving dat huisvestingslocaties in het buitengebied leiden tot schrijnende gevallen. Maar signalen over dat bedrijven mogelijk sluiten door tekort aan personeel zijn toch reden voor de gemeente om ruimte te vinden voor het realiseren van meer huisvesting.
- Intussen is het aan de **westkant van Schouwen-Duiveland**, waar zich ondernemingen in horeca en toerisme concentreren, haast onmogelijk om goedkope woonruimte te realiseren. Dat komt enerzijds door de **stikstofregels** en anderzijds door de **hoge**

woningprijzen aan de westkant van het eiland. Het kustgebied is populair onder koopkrachtige senioren van elders in het land.

De gemeente ziet ook **kansen**:

- De gemeente kan **faciliteren en ondersteunen** en bij herijking van beleid, waar mogelijk, rekening houden met de genoemde aandachtspunten. Daarbij is de gemeente bereid het initiatief te nemen om partijen bij elkaar te brengen en provinciale afstemming te doen. Maar het **beheer en uitvoering** is, wat de gemeente betreft, aan de marktpartijen.
- De gemeente faciliteert werkgevers en huisvesters bij de ontwikkeling van een platform voor werknemers waar **vraag en aanbod voor tijdelijke huisvesting bij elkaar worden gebracht**, zodat verschillende behoeftes aan tijdelijke huisvesting op elkaar kunnen worden aangesloten.
- Tijdens de stakeholdersbijeenkomst komen partijen overeen dat het een **teamsport** is: de gemeente biedt ondersteuning, werkgevers kennen de woningbehoefte goed, huisvesters/ ontwikkelaars kunnen de plannen realiseren en samen kunnen de partijen de initiatieven oppakken. Elkaar goed kennen is daarvoor een randvoorwaarde.

Woningcorporatie wil graag ontwikkelen, maar kan niet gericht toewijzen

Woningcorporatie Zeeuwsland wil graag woningen ontwikkelen, maar kan op basis van de huisvestingsverordening geen voorrang geven aan arbeidsmigranten (zij zijn geen urgente of voorrangsgroep). Zij moeten zich inschrijven, zoals iedere woningzoekende. Op dit moment kunnen corporaties alleen op leeftijd selecteren en toewijzen (senioren, jongeren). De wachttijd voor een woning is op Schouwen-Duiveland echter langer dan het verblijf van een short stay-migrant.

Regionale en provinciale afstemming?

Verschillende partijen benadrukken het belang van regionale afstemming. De markt voor tijdelijke werknemers is een regionaal/provinciaal fenomeen en beperkt zich niet tot gemeentegrenzen. Dat vraagt volgens sommige partijen om een regionale verdeling van de opgave. Daarbij wordt de Provincie Zeeland gezien als een belangrijke speler. Voor de bouw van een centrale locatie in het buitengebied moet de provincie openstaan.

7 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk brengen we de belangrijkste conclusies samen en doen we vier aanbevelingen voor het vervolg.

7.1 Conclusies

Aard en omvang van de groep tijdelijke werknemers en de kwantitatieve woningvraag

- **Het aantal arbeidsmigranten dat op Schouwen-Duiveland werkt, is in twaalf jaar tijd flink toegenomen:** van 100 in 2010 tot 750 à 1.000 in 2022¹⁶. Een ander (en ouder) onderzoek¹⁷ geeft aan dat in 2029 de indicatieve omvang van deze groep tussen 720 tot 1.050 arbeidsmigranten is: een toename van circa 500 ten opzichte van 2019. Maar dat aantal blijkt al in 2022 bereikt te zijn. Uit de gesprekken komt het beeld naar voren dat het aantal werkzame arbeidsmigranten in de gemeente nog steeds toeneemt, ook bij gebrek aan vast personeel. Als we kijken naar **de woonbehoefte op basis van de groei ten opzichte van 2019 dan zijn minimaal 500 huisvestingsplaatsen nodig**.
- Het aantal arbeidsmigranten dat op Schouwen-Duiveland woont¹⁸, was 250 tot 500 in 2022. **Het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente werkt, is tweemaal zo groot als het aantal dat in de gemeente woont**. Veel arbeidsmigranten die in de gemeente werken, wonen dus op een andere locatie, ook buiten de regio. **Als ook de additionele woonbehoefte op basis van de groep arbeidsmigranten die buiten de gemeente woont, wordt meegenomen dan gaat het om nog eens 500 huisvestingsplaatsen**.
- Het aantal **kenniswerkers** op Schouwen-Duiveland is klein en stabiel. Het gaat om 50 à 100 personen. Zij komen voornamelijk uit België, en daarnaast uit Polen, Spanje en Duitsland. **Bijna de helft van de kenniswerkers woont langer dan twee jaar in de gemeente** en kan dus als reguliere bewoner gezien worden.
- Qua **verblijfsduur** is in Zeeland de huidige verdeling: 30% short stay (korter dan vier maanden), 49% mid stay (korter dan twee jaar) en 21% long stay (langer dan twee jaar). Uit de gesprekken blijkt dat er voor Schouwen-Duiveland met name behoefte is aan pensionachtige voorzieningen voor short stay, en kleine appartementen met gedeelde voorzieningen voor mid stay. Reguliere woningen zijn vooral gewenst voor kenniswerkers, zij verblijven doorgaans langer dan twee jaar (long stay).

Aard van het aanbod van huisvesting voor tijdelijke werknemers en de kwalitatieve vraag

- **Er is geen overzicht van huisvestingslocaties:** de tijdelijke werknemers zijn niet geregistreerd. De gemeente vermoedt dat op een aanzienlijk deel van de locaties waar bewoners mogen wonen zonder een huishouden te vormen, buitenlandse werknemers verblijven. Het gaat vooral om plaatsen die in het midden/aan de oostzijde liggen: Brouwershaven, Bruinisse, Dreischor, Ellemeet, Noordgouwe, Oosterland en Zierikzee. Daarnaast verblijven er ongeveer 100 tijdelijke werknemers in een complex in Bruinisse (Stoofpolder).
- **De huisvesting is verschillend geregeld:** sommige werkgevers werken samen met organisaties zoals Homeflex en Rent a Roof. Hierbij is de kwaliteit hoog en zijn ook de

¹⁶ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024.

¹⁷ Stec Groep: Arbeidsmigranten(huisvesting) in Zeeland, 2019.

¹⁸ Decisio: Update Monitor Internationals Zeeland, 2024.

verblijfkosten hoog. Andere werkgevers regelen zelf huisvesting, bijvoorbeeld op eigen terrein. Als de tijdelijke werknemers via een uitzendbureau in dienst zijn, dan regelen de uitzendbureaus meestal de huisvesting.

- **De huisvesting varieert** daardoor van (kamers in) eengezinswoningen, pensions tot caravans op het erf van de werkgever. Een complex als Stoofpolder in Bruinisse is een uitzondering.
- Uit landelijk onderzoek blijkt dat voor veel arbeidsmigranten **de huidige woonsituatie niet ideaal** is, met name als ze ongeschoold werk doen, een lager inkomen hebben en nog maar kort in Nederland zijn. Hoewel het sparen van (zoveel mogelijk) geld vaak het hoofddoel is, vindt ruim de helft van de arbeidsmigranten een goedkope woonruimte niet belangrijker dan een comfortabele woning.
- Het vinden van huisvesting voor tijdelijke werknemers is lastig. Dat kan vooral zijn omdat er **niet genoeg huisvesting beschikbaar is**, of omdat de **kwaliteit tekortschiet**.
- **Algemene woonwensen** gaan om afstand tot werk en voorzieningen, wifi-verbinding en privacy. Leeftijd en cultuur hebben ook invloed op de behoefte. Door het gebrek aan huisvesting in de gemeente is het normaal geworden dat tijdelijke werknemers **drie kwartier moeten reizen**. Dat is niet bevorderlijk voor hun welzijn, zeker ook omdat veel tijdelijke werknemers fysiek inspannend werk verrichten. Ook brengt het reiskosten voor werkgevers met zich mee.

Aansluiting vraag en aanbod en toekomstige ontwikkelingen

- Naar verwachting van de werkgevers blijft de **vraag naar tijdelijke werknemers** op Schouwen-Duiveland de komende jaren blijft groeien. Deze kwantitatieve behoefte kan ertoe leiden dat werkgevers en huisvesters (noodgedwongen) minder kwaliteitseisen stellen.
- Een opvallende ontwikkeling is de **concurrentiepositie van tijdelijke werknemers**. Door de grote vraag naar personeel hebben tijdelijke werknemers wat te kiezen, zo is althans de ervaring van werkgevers. De kwaliteit van huisvesting kan daarbij een belangrijke reden zijn om voor een bepaald gebied in Europa of in Nederland te kiezen. De kwaliteit van huisvesting heeft zo dus betekenis voor de **concurrentiepositie van de economie op Schouwen-Duiveland**.
- De indruk van werkgevers en huisvesters is dat de toegenomen vraag naar tijdelijke werknemers de noodzaak voor deugdelijke huisvesting heeft vergroot. Zij zien daarom minder **misstanden rond huisvesting** dan voorheen. Tegelijk stuiten handhavers van de gemeente nog wel degelijk op schrijnende situaties op Schouwen-Duiveland. Er zijn aanwijzingen dat arbeidsmigranten het ook bij kleinere problemen met de woning lastig vinden om naar hun werkgever te stappen. Gebrek aan informatie en/of Nederlandse/Engelse taalbeheersing kan arbeidsmigranten kwetsbaar maken. We merken hierbij op dat een verplicht onderdeel van de Wet goed verhuurderschap het **gemeentelijke meldpunt** is. Bij zo'n meldpunt kunnen huurders (inclusief arbeidsmigranten), woningzoekenden, omwonenden en anderen terecht met signalen en klachten over ongewenst gedrag van verhuurders of verhuurbemiddelaars. Een dergelijk meldpunt moet ook vindbaar zijn voor deze doelgroep.

7.2 Hoe verder?

Uit de gesprekken en de bijeenkomst in maart 2025 met werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, de gemeente en andere betrokken partijen, komen aanvullende **inzichten voor mogelijke oplossingsrichtingen**:

- Werkgevers en uitzendbureaus verwachten meer **facilitering vanuit de gemeente**. Zij verwachten dat gemeenten partijen bij elkaar brengt zodat ontwikkelende marktpartijen het initiatief kunnen nemen tot de realisatie van huisvesting. Er is bij huisvesters en uitzendbureaus behoefte om het informele gesprek met de gemeente aan te gaan over plannen en ideeën.
- Marktpartijen pleiten voor een **centrumlocatie waar verschillende doelgroepen** kunnen wonen (ook jongeren en statushouders) en die flexibel ingezet kan worden.
- De lokale corporatie wil graag bouwen, maar omdat zij niet gericht voorrang mag geven aan arbeidsmigranten is haar rol beperkt.
- Bij de rol van de gemeente gaat het om faciliteren en ondersteunen: partijen samenbrengen bij voorstellen van ontwikkelaars en (seizoensmatige) vraag en (tijdelijk) aanbod elkaar laten vinden via een platform. Ook gaat het om beleidsmatige ruimte bieden waar mogelijk. In de praktijk is dat laatste echter beperkt. Ook transformatie van leegstaand vastgoed naar wonen is beperkt mogelijk op Schouwen-Duiveland omdat er nauwelijks leegstaand vastgoed is.
- **Kansrijke locaties lijken vooral te liggen in het buitengebied**. Ontwikkelaars die een plan willen realiseren voor arbeidsmigranten komen echter niet aanmerking voor de Ruimte voor ruimte-regeling of de regeling Nieuwe Economische Drager. Die regelingen vallen onder de verantwoordelijkheid van de Provincie Zeeland.

7.3 Vier aanbevelingen

Op basis van voorgaande conclusies en inzichten van partijen komen we tot vier aanbevelingen voor de gemeente:

1. **Breng de partijen bij elkaar die een stap willen maken met een huisvestingsplan.** Het gaat om partijen die de behoefte kennen (tijdelijke werknemers, werkgevers), willen (mede-)investeren (werkgevers) en de plannen kunnen ontwikkelen (huisvesters en ontwikkelaars). Gebruik hiervoor de bijeenkomsten voor stakeholders waar de gemeente al mee is gestart; hier worden de contacten en de kennisuitwisseling versterkt. Maak bij deze bijeenkomsten afspraken over acties die partijen en de gemeente gaan oppakken en kom op deze afspraken terug in de vervolgbijeenkomst.
2. **Maak als gemeente een beleidskeuze: (voorkeur voor) centrumlocaties (met andere doelgroepen) of juist spreiding of een combinatie.** Doe dit op basis van een analyse van voors en tegens van deze opties, zoals de mate van aansluiting op de behoefte, financiën, leefbaarheid en veiligheid voor bewoners en de omwonenden, flexibiliteit van de huisvesting voor de lange termijn. Als het gaat om locaties, spelen ook zaken als voorzieningen in de nabijheid en bereikbaarheid een belangrijke rol. Maak daarnaast inzichtelijk wat de eventuele transformatiemogelijkheden zijn van leegstaand vastgoed voor wonen. Dit soort kaders geeft richting aan de gesprekken met en de plannen van de marktpartijen.
3. **Ga met de provincie na wat wél mogelijk is qua kansrijke locaties in het buitengebied.** Want ook de provincie houdt zich bezig met voldoende huisvesting van aandachtsgroepen (en de regionale spreiding), waaronder arbeidsmigranten. Die rol wordt nog sterker met de inwerkingtreding van de Wet Versterking regie volkshuisvesting.

4. **Ondersteun het samenbrengen van vraag en aanbod van tijdelijke huisvesting.**

Door onder andere het (reeds voorgenomen) platform voor tijdelijke huisvesting te faciliteren door werkgevers en huisvesters bij elkaar te brengen. Benut bij de ontwikkeling van het platform de input van huisvesters, werkgevers en de tijdelijke werknemers om te komen tot een handige, laagdrempelige voorziening. Houd hierbij rekening met de (beperkte) Nederlandse/Engelse taalbeheersing van de meeste tijdelijke werknemers.

Tot slot, brengen we het volgende onder de aandacht. De kwaliteit van de huisvesting kan door de grote kwantitatieve behoefte (verder) onder druk komen te staan. De Wet goed verhuurderschap biedt veel mogelijkheden om notoir malafide verhuurders aan te pakken. Daarnaast kan een gemeente ervoor kiezen om **de verhuurvergunning arbeidsmigranten** in te voeren. Hierbij geldt dat de volgende voorwaarden gesteld mogen worden: de wijze waarop de verhuurder aantoont hoe hij invulling geeft aan de algemene regels van goed verhuurderschap, en als er sprake is van huisvesting, het hebben en uitvoeren van een onderhoudsplan. De invoering en uitvoering van zo'n nieuw vergunningsstelsel kost de nodige tijd en capaciteit.

Bijlage: toelichting bronnen (landelijke) woonbehoefte arbeidsmigranten

In hoofdstuk 2 putten we uit **twee bronnen**: de rapportage *Zicht op arbeidsmigranten*¹⁹ gepubliceerd in November 2024 door Risbo, het onderzoeksinstituut van de Erasmus Universiteit Rotterdam; en het rapport *De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland*²⁰ van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

- Het Risbo-onderzoek heeft de nadruk gelegd op “EU-burgers die legaal werkzaam zijn in loondienst binnen beroepen aan de ‘onderkant’ van de arbeidsmarkt”. Dat betekent dat het grootste deel van de 3.042 respondenten minder dan 130% van het wettelijk minimumloon verdient. Dit onderzoek staat vooral stil bij de stand van zaken in 2024. Hoe wonen arbeidsmigranten eigenlijk?
- Het onderzoek van Kenniscentrum Arbeidsmigranten gebruiken we ter aanvulling om de wensen op het gebied van wonen in kaart te brengen. Aan hun vragenlijst namen in totaal 1.092 arbeidsmigranten deel.

¹⁹ Risbo. Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland. 2024.

²⁰ Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. De woon-, werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten in Nederland. 2023.

RT&O